

Lumoava vai tuhoava narsistinen johtaja? – SRS-persoonallisuusinventaarin
narsismipiirteisyysasteikon rakennevaliditeetti ja dimensionaalisuus

Pekka Rafael Tapaninen
Pro gradu -tutkielma
Psykologia
Lääketieteellinen tiedekunta
Huhtikuu 2020
Ohjaaja: Jari Lipsanen

Tiedekunta – Fakultet – Faculty Läketieteellinen tiedekunta		Koulutusohjelma – Utbildningsprogram – Degree Programme Psykologian maisteri	
Tekijä – Författare – Author Pekka Rafael Tapaninen			
Työn nimi – Arbetets titel – Title Lumoava vai tuhoava narsistinen johtaja? – SRS-persoonallisuusinventaarin narsismipiirteisyysasteikon rakennevaliditeetti ja dimensionaalisuus			
Oppiaine/Opintosuunta – Läroämne/Studieinriktning – Subject/Study track Psykologia			
Työn laji – Arbetets art – Level Pro gradu -tutkielma	Aika – Datum – Month and year Huhtikuu 2020	Sivumäärä – Sidoantal – Number of pages 38	
Tiivistelmä – Referat – Abstract Tavoitteet Narsismipiirteisyys on monimutkainen käsite, joka koostuu useasta persoonallisuuden osa-alueesta eli ulottuvuudesta. Narsismitutkimuksessa on viime aikoina painotettu tätä moniulotteisuutta ja yksittäisten ulottuvuuksien tarkastelun tärkeyttä. Vastaavasti narsismipiirteisyysmittareita koskevissa tutkimuksissa on tarkasteltu kokonaispistemäärän lisäksi enenevässä määrin myös mittareiden eri ulottuvuuksia, joilla on havaittu toisistaan suuresti poikkeavia yhteyksiä erilaisiin psykologisiin tekijöihin ja sosiaalisiin seurauksiin. Organisaatiossa narsismipiirteisyys, erityisesti sen suureellinen ilmenemismuoto on otettava huomioon, sillä on havaittu, että johtajarekrytoinnissa saatetaan suosia voimakkaan narsistisia yksilöitä. Ensivaikutelman perusteella he voivatkin näyttää menestyksekkäiden johtajien perikuvilta. Toisaalta narsismipiirteisyys saattaa ajaa tuhoisaan johtamistyyliin, jossa narsististen tarpeiden tyydyttäminen ajaa työyhteisön hyvinvoinnin edelle. Tätä kaksijakoisuutta on kuvattu valoisaa ja synkän puolen dikotomiana. Organisaatiolle haitallisen narsistisen yksilön rekrytointitodennäköisyyttä voi laskea hyödyntämällä narsismipiirteisyysmittaria, joka huomioi narsismipiirteisyyden kummatkin puolet organisaatiokontekstissa. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan konsulttiyhtiö Psycon Oy:n kehittämää Stress Reaction Style (SRS) -persoonallisuusinventaarin narsismipiirteisyysasteikon rakennevaliditeettia, kriteerivaliditeettia ja dimensionaalisuutta. Tavoitteena on erotella asteikosta vähintään kaksi ulottuvuutta, jotka kuvastavat vastaavasti narsismipiirteisyyden valoisaa ja synkkää puolta. Menetelmät Yhteensä 8095 henkilöarvioitavan (63% miehiä, keski-ikä 38.0 vuotta) SRS-persoonallisuusinventaarin narsismipiirteisyysasteikon vastauksista koostuva aineisto analysoitiin moniulotteisen osiovasteteorian (engl. <i>Multidimensional Item Response Theory</i> , <i>MIRT</i>) graded response -mallilla dimensionaalisuuden arvioimiseksi. Kriteerivaliditeettitarkastelussa selvitettiin ulottuvuuksien yhteyksiä henkilöarviointiassistenttien arvioihin multinomiaalisella logistisella regressiolla. Tulokset ja johtopäätökset Asteikkoon sopi parhaiten kolmen ulottuvuuden malli, ja ulottuvuuksista ensimmäinen kuvasti johtamispotentiaalia ja -halua, toinen itseihailua ja grandiositeettia sekä kolmas itsetuntoa ja murehtimisalttiutta. Ensimmäinen edusti tutkimuksessa määriteltä narsismipiirteisyyden valoisaa puolta, toinen puolestaan synkkää, mutta vain rajallisesti. Kolmas ulottuvuus ei liittynyt juuri narsismipiirteisyyteen. Tutkimus vahvisti käsitystä narsismipiirteisyyden moniulotteisesta luonteesta ja narsismipiirteisyysmittareiden kokonaispistemäärän tarkastelun vaillinaisuudesta. Tutkimuksessa perehdyttiin lisäksi narsismipiirteisyyden hyödyllisyyden kontekstisidonnaisuuteen sekä ei-lineaarisiin yhteyksiin johtajuudessa.			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords narsismi, narsismipiirteisyys, johtajuus, persoonallisuusinventaaari, rakennevaliditeetti, dimensionaalisuus, MIRT, NPI			
Ohjaaja tai ohjaajat –Handledare – Supervisor or supervisors Jari Lipsanen			
Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited Helsingin yliopiston kirjasto - Helda / E-thesis (opinnäytteet) ethesis.helsinki.fi			
Muuta tietoja – Övriga uppgifter – Additional information Tutkielma tehtiin toimeksiantona Psycon Oy -konsulttiyhtiölle			

Tiedekunta – Fakultet – Faculty Faculty of Medicine		Koulutusohjelma – Utbildningsprogram – Degree Programme Master of Arts (Psychology)	
Tekijä – Författare – Author Pekka Rafael Tapaninen			
Työn nimi – Arbetets titel – Title Narcissistic leadership: pros and cons – Construct validity and dimensionality of the narcissism facet of the SRS personality inventory			
Oppiaine/Opintosuunta – Läroämne/Studieinriktning – Subject/Study track Psychology			
Työn laji – Arbetets art – Level Master's thesis	Aika – Datum – Month and year April 2020	Sivumäärä – Sidoantal – Number of pages 38	
Tiivistelmä – Referat – Abstract Aims Trait narcissism is a complex construct, which consists of several dimensions of personality. Recently this multidimensional conceptualization of narcissism has gained increasing attention among researchers who have emphasized the importance of examining narcissism not only on global but also on facet level. Respectively, studies on narcissism measures have focused more on the nomological network of the different and distinct dimensions because interpretations of the total measure scores have turned out to be perplexing. Organizations need to be aware of trait narcissism especially during leadership recruitment since grandiose narcissists might have a significant advantage under circumstances of minimal acquaintance. They may seem to be ideal leaders; however strong narcissist traits might lead to a destructive leadership style characterized by the blatant priority of the narcissist's needs over the needs of the organization. This paradox has been described in the literature as the bright versus dark side dichotomy of narcissistic leaders. Organizations may decrease the chance of hiring a malignant narcissist by utilizing narcissism measures which tap into these both sides in organizational contexts. This study examines the construct validity, criterion validity and dimensionality of a narcissism facet which is part of a personality inventory called Stress Reaction Style (SRS) developed by Psycon HR-Consulting Company. The aim is to distinguish at least two dimensions which represent the bright and the dark side respectively of trait grandiose narcissism. Methods The SRS personality inventory narcissism facet answers of 8095 candidates (63% male; mean age 38.0 years) in personnel assessment context were analyzed using Multidimensional Item Response Theory (MIRT) Graded Response Model to establish the dimensionality of the facet. Criterion validity was examined by exploring the relationships between facet dimensions and assessment assistant evaluation scores with multinomial logistic regression. Results and conclusions Analyses yielded a three-dimensional solution for the facet. The first dimension reflected self-perceived leadership potential and the desire to lead. Second dimension represented self-admiration and grandiosity, and third self-esteem and the tendency to worry. The first dimension successfully reflected the bright side of narcissism defined in the study. The second represented only limited aspects of the dark side. Third dimension was not central to narcissism. This study affirmed the notion of the multidimensional nature of trait narcissism and endorsed the recommendation to focus on the facet level of narcissism measures to further the understanding of trait narcissism. In addition, the study discussed the contextuality of the utility of narcissistic leaders along with non-linear relationships of narcissism and leadership.			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords narcissism, trait narcissism, leadership, personality inventory, construct validity, dimensionality, MIRT, NPI			
Ohjaaja tai ohjaajat –Handledare – Supervisor or supervisors Jari Lipsanen			
Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited Helsingin yliopiston kirjasto - Helda / E-thesis (opinnäytteet) ethesis.helsinki.fi			
Muita tietoja – Övriga uppgifter – Additional information This thesis was commissioned by Psycon HR-Consulting Company			

SISÄLLYSLUETTELO

1	Johdanto	1
1.1	Narsismipiirteisyys organisaatioissa	4
1.1.1	Narsismipiirteisyyden valoisa puoli johtajuuden kannalta	5
1.1.2	Narsismipiirteisyyden synkkä puoli johtajuuden kannalta	6
1.2	Narsismipiirteisyyden mittaamisesta.....	7
1.2.1	Mittareiden dimensionaalisuus	8
1.2.2	Valoisat ja synkät ulottuvuudet mittareissa	8
1.3	Tutkimuskysymykset	12
2	Menetelmä	13
2.1	Aineiston kuvaus.....	13
2.2	Narsismipiirteisyyden arviointi	13
2.3	Tilastolliset analyysit.....	14
2.3.1	Moniulotteinen osiovasteteoria.....	14
3	Tulokset	16
3.1	Narsismipiirteisyysasteikon dimensionaalisuus.....	16
3.2	Väittämien parametriestimaatit	16
3.3	Väittämien sopivuus malliin.....	17
3.4	Mittaustarkkuus latentin piirteen tasoilla	20
3.5	Kriteerivaliditeetti	20
4	Pohdinta	23
4.1	Narsismipiirteisyysasteikon valoisuus ja synkkyys	23
4.2	Narsismipiirteisyyden ja johtajuuden välinen yhteys.....	25
4.3	Narsismipiirteisyyden hyödyllisyyden tilannesidonnaisuus	26
4.4	Tutkimuksen rajoitteet.....	28
4.5	Lopuksi.....	29
4.6	Huomionosoitukset.....	29
5	Lähteet	30

1 JOHDANTO

Organisaatiot pyrkivät rekrytoimaan sellaisia esihenkilöitä, jotka haluavat ja kykenevät johtamaan, ja joiden persoonallisuudessa ilmenee mahdollisimman vähän sellaisia kielteisiä persoonallisuuspiirteitä, jotka heikentävät organisaation toimintakykyä. Tämänlaisten yksilöiden löytäminen on eräs rekrytoinnin tukena käytettävän henkilöarvioinnin tavoitteista ja siinä parhaan lopputuloksen takaa haastattelu yhdistettynä laadukkaisiin psykologisiin testeihin. Henkilöarvioinnissa käytetyt psykologiset testit voidaan jakaa kognitiivista suoriutumista mittaaviin kykytesteihin sekä persoonallisuustesteihin, jotka kartoittavat vastaajan luonteenomaisia ajatus- ja toimintatapoja erilaisissa tilanteissa.

Persoonallisuustestejä pidetään henkilöarvioinnissa tärkeinä, koska niiden avulla voidaan kartoittaa työnhakijan sisäistä motivaatiota (Barrick & Mount, 2012). Persoonallisuustestien käyttöä työsuoriutumisen arvioinnissa on kuitenkin kritisoitu viitaten tutkimustuloksiin, joissa persoonallisuuspiirteiden ja työsuoriutumismittareiden väliset keskiarvokorrelaatiot ovat jääneet mataliksi (Morgeson et al., 2007). Toisaalta persoonallisuustestien puolesta on argumentoitu viitaten siihen, että persoonallisuuden ennustevoima tyypillisesti kasvaa silloin, kun persoonallisuutta mitataan viiden faktorin mallin persoonallisuuspiirteiden (*Five-Factor Model, FFM*, McCrae & John, 1992) sijaan kapeammin esimerkiksi hyödyntämällä viiden FFM-piirteen ala-asteikoita ja niitä yhdisteleviä komposiittimuuttujia sekä valitsemalla ennustettavat työsuoriutumismuuttujat siten, että ne ovat linjassa työtehtävän vaatimusten kanssa (Tett & Christiansen, 2007). Lisäksi on korostettu persoonallisuuden suhteellista vaikutusta aikuisuudessa (Cobb-Clark & Schurer, 2012), mikä kasvattaa pienempienkin korrelaatioiden merkitystä (Barrick & Mount, 2012).

Eräs persoonallisuuteen vaikuttava tekijä, jonka astetta on esitetty hyvin tärkeäksi arvioida johtotehtäviin hakeutuvien keskuudessa, on narsismi (Grijalva, Harms, Newman, Gaddis, & Fraley, 2015; Nevicka, Van Vianen, De Hoogh, & Voorn, 2018). Yhtenä psykologian mutkikkaimmista käsitteistä narsistisen persoonallisuuden vyyhtiä on purettu vuosisadan ajan niin psykologiassa, psykiatriassa kuin psykoanalyysissäkin. Vaikka käytännössä kaikki tutkijat ovat vakuuttuneita narsismin olemassaolosta, sen määritelmästä ja psykologisista ydinpiirteistä ei olla päästy yksimielisyyteen pitkälti monipuolisen tutkimushistoriansa takia. Erimielisyyttä on aiheuttanut muun muassa kysymys siitä, voiko narsismin määritellä tyhjentävästi olemassa olevilla persoonallisuuden rakennetta selittävillä piirremalleilla kuten FFM:llä

(Ackerman, Hands, Donnellan, Hopwood, & Witt, 2017). Samaten tutkijat eroavat näkemyksissään siitä, onko vihamielisyys ja ulospäinsuuntautuneisuus narsismin ytimessä. Erityisen paljon näkemyksiä on jakanut se, onko korkea itsetunto keskeinen osa narsismia (Ackerman et al., 2017).

Hiljattain tutkijat Krizan ja Herlache (2018) punoivat narsismitutkimusta kattavasti yhteen ja loivat narsismikirjon mallin (engl. *Narcissism Spectrum Model*). He määrittelivät narsistisen yksilön sellaiseksi, joka pitää itseään, omia tarpeitaan ja tavoitteitaan muita tärkeämpinä ja jolla on perusteeton odotus tulla kohdelluksi ylivertaisena ja erityisenä (Krizan & Herlache, 2018). Vastaavasti narsismikirjon mallin mukaan narsismipiirteisyyden ydin muodostuu liiallisesta itsetärkeydestä (*self-importance*) sekä edellä mainitusta odotuksesta muita kohtaan (*sense of entitlement*). Heidän määritelmänsä ja sitä vastaava malli on tarkoituksellisen lakea jättäen tilaa narsismin erilaisille ilmenemismuodoille.

Narsistista persoonallisuutta on perinteisesti tutkittu kliinisessä psykologiassa ja psykiatriassa, joissa se on käsitteellistetty tyypillisesti erilliseksi kategoriaksi. Tällä lähestymistavalla yksilö voidaan luokitella joko narsistiseksi tai ei-narsistiseksi (Foster & Campbell, 2007).

Myöhemmin on havaittu, että potentiaalisesti haitalliset persoonallisuuden piirteet narsismi mukaan luettuna muodostavat pikemminkin jatkumon. Näitä piirteitä ilmenee valtaosalla väestöstä vähän, osalla kohtalaisesti ja harvalla siinä määrin runsaasti, että voidaan puhua diagnosoitavasta persoonallisuushäiriöstä (Aslinger, Manuck, Pilkonis, Simms, & Wright, 2018; Foster & Campbell, 2007; Krueger & Markon, 2006). Organisaatio- ja persoonallisuuspsykologian piirissä narsismi on tyypillisesti määritelty tällä tavalla ulottuvuudellisesti (Miller & Campbell, 2010), ja myös tässä tutkimuksessa narsismia tarkastellaan jatkuvana, ei-kategorisena piirrekimppuna (engl. *trait narcissism*). Narsistilla tai narsistisella yksilöllä tarkoitetaan siis sellaista henkilöä, joka sijoittuu tämän jatkumon yläpäähän.

Narsismipiirteisyydellä ajatellaan olevan kaksi ilmenemismuotoa: suureellinen (*grandiose*) ja haavoittuva (*vulnerable*), jotka eroavat toisistaan merkittävästi ilmiänsultaan (Krizan & Herlache, 2018; Miller et al., 2011). Narsistinen persoonallisuushäiriö puolestaan koostuu suureelliseen ja haavoittuvaan narsismiin liittyvien piirteiden äärimuodoista (Miller & Maples, 2011). Suureelliseen narsismiin liitetään suureellinen minäkuva, häpeämättömyys, itsetehostus, taipumus muiden hyväksikäyttöön sekä odotus tulla kohdelluksi ylivertaisena (Krizan & Herlache, 2018; Miller, Lynam, Hyatt, & Campbell, 2017). FFM-piirteistä puolestaan korkea ulospäinsuuntautuneisuus, itseluottamus, dominanssi, epäsovinnollisuus ja siihen

liittyvä avoin vihamielisyys ja uhmakkuus (Miller et al., 2011). Sitä vastoin, haavoittuvalle narsistille on tyypillistä korkea neuroottisuus, estyneisyys, ujous, hyvin matala itsetunto, epäluuloisuus sekä korkea negatiivinen ja matala positiivinen affektiivisuus (Krizan & Herlache, 2018; Miller et al., 2011). Tässä tutkimuksessa keskitytään narsismipiirteisyyden suureelliseen muotoon, ja tästä eteenpäin narsismi viittaa siis suureelliseen narsismiin.

Viimeisen vuosikymmenen aikana narsismin tutkimus on laajentunut voimakkaasti, mitä on selitetty kasvaneella kiinnostuksella narsismin erilaisia ilmenemismuotoja kohtaan (Miller et al., 2017; Wright & Edershire, 2018). Kiinnostusta on osaltaan lisännyt mediassa runsaasti palstatilaa saaneet tutkimukset (mm. Twenge, Konrath, Foster, Keith Campbell, & Bushman, 2008), joiden mukaan narsistiset piirteet olisivat voimistuneet yhdysvaltalaisen college-opiskelijoiden keskuudessa viime vuosikymmeninä (Grijalva & Harms, 2014), mistä on vedetty päätelmiä nuorten ikäkohorttien kasvaneesta itsekeskeisyydestä (Trzesniewski & Donnellan, 2010). Toisaalta Twengen ym. (2008) tuloksia on kyseenalaistettu viitaten heidän hyödyntämänsä poikittaisajallisen meta-analyysimenetelmän (engl. *cross-temporal meta-analysis*) ongelmallisuuteen kohorttivaikutusten tutkimuksessa (Rudolph, Costanza, Wright, & Zacher, 2019; Trzesniewski & Donnellan, 2010). Toisissa tutkimuksissa vastaavaa narsististen piirteiden kasvua yhdysvaltalaisen opiskelijoiden keskuudessa ei olla havaittu (Trzesniewski & Donnellan, 2010; Wetzel et al., 2017), ja on lisäksi ehdotettu että kohonnut narsismipiirteisyyss kuuluu tavanomaiseen nuoren aikuisen kehitysvaiheeseen ikäkohortista riippumatta (Roberts, Edmonds, & Grijalva, 2010).

Myös työ- ja organisaatiopsykologian piirissä kiinnostus narsismipiirteisyyttä ja muita potentiaalisesti vahingollisia persoonallisuuspiirteitä kohtaan on kasvanut tutkijoiden tavoitellessa ymmärrystä haitallisen työpaikkakäyttäytymisen (engl. *counterproductive work behavior*) syistä ja seurauksista (Grijalva & Newman, 2015; O’Boyle, Forsyth, Banks, & McDaniel, 2012). Kuitenkin ennen kaikkea narsismipiirteisyyden ja johtajuuden välinen kiehtova ja riskitaitainen suhde on tuottanut viime aikoina laajasti keskustelua ja tutkimusta (esim. Braun, 2017; W. Keith Campbell, Hoffman, Campbell, & Marchisio, 2011; Grijalva & Harms, 2014; Grijalva, Harms, Newman, Gaddis, & Fraley, 2015; Nevicka, Van Vianen, De Hoogh, & Voorn, 2018; Ong, Roberts, Arthur, Woodman, & Akehurst, 2016). Voiko narsistinen yksilö olla hyvä johtaja? Onko mahdollista erotella narsismipiirteisyyteen liittyviä kiistattomia myönteisiä piirteitä sen haitallisista, organisaatiolle mahdollisesti tuhoisista puolista? Mikä on persoonallisuustestien rooli narsismipiirteisyyden eri osa-alueiden ymmärtämisessä? Tätä lähdän tutkimuksessani luotaamaan.

1.1 NARSISMIPIIRTEISYYS ORGANISAATIOISSA

Organisaatiokontekstissa narsismipiirteisyys on erityisen kiehtova ilmiö, sillä on viitteitä siitä, että narsismipiirteisyys olisi koholla korkeimmissa johtotehtävissä olevien yksilöiden keskuudessa yhteiskunnan eri sektoreilla. On muun muassa esitetty, että sekä Yhdysvaltojen presidenteillä että suuryritysten johtajilla esiintyy narsismipiirteisyyden suureellista muotoa enemmän kuin väestössä keskimäärin (Deluga, 1997; Maccoby, 2000; Watts et al., 2013), joskin päätelmät johtajien narsismipiirteisyydestä perustuvat näissä tutkimuksissa ulkopuolisten arvioijien arvioihin. Tutkimusten mukaan narsismipiirteisyyteen liittyy taipumus palkintohakuisuuteen, kilpailullisuuteen ja lähestymiskäyttäytymiseen sekä voimakas tarve ihailulle, statukselle ja vallalle (Krizan & Herlache, 2018). Narsistinen henkilö toimii aktiivisesti ja määrätietoisesti täyttääkseen näitä itsetehostukseen liittyviä tarpeita (Campbell & Campbell, 2009). Onkin todettu, että narsismipiirteisyys ennustaa johtajaemergenssiä (engl. *leader emergence*) sekä organisaatioissa että hierarkiattomissa ryhmäkeskustelutilanteissa (Brunell et al., 2008; Nevicka, De Hoogh, Van Vianen, Beersma, & McIlwain, 2011). He eivät toisin sanoen pelkästään itse usko omiin kykyihinsä auktoriteettina, vaan tapaavat onnistua vakuuttamaan myös muut omasta johtajapotentiaalistaan erityisesti lyhyen ensivaikutelman perusteella (Ong et al., 2016). Lisäksi narsismipiirteisyys on yhteydessä korkeampaan palkkaan (Spurk, Keller, & Hirschi, 2016). Narsismipiirteisyys vaikuttaakin sisältävän sellaisia hyödyllisiä ominaisuuksia, jotka edistävät nousua organisaatiohierarkian korkeimmille portaille (Campbell & Campbell, 2009).

On kuitenkin muistettava, että narsismipiirteisyys ilmenee äärimuotona persoonallisuushäiriönä. Lisäksi narsismi kuuluu synkäksi kolmikoksi (engl. *Dark Triad*) kutsuttuun ”synkkien” piirteiden kimppuun yhdessä psykopatian ja machiavellismin kanssa, joista edelliseen liittyy impulsiivisuus, empatiakyvyn, syyllisyyden ja katumuksen tunteiden puute, tunne-elämän pinnallisuus sekä vastuuton ”parasiittimainen” elämäntapa, ja jälkimmäiseen kyyninen ihmis käsitys sekä taipumus muiden manipulointiin ja hyväksikäyttöön (Spurk et al., 2016). Narsismipiirteisyys näyttäytyykin organisaatiokontekstissa ristiriitaisia puolia sisältävänä paradoksina, eräänlaisena kaksiteräisenä miekkana, johon saattaa liittyä merkittäviä etuja ja samalla tuntevia haittoja (Maccoby, 2000; Watts et al., 2013). Organisaatio- ja johtajuustutkimuksessa tätä kaksijakoisuutta on kuvattu valoisan ja synkän puolen dikotomiana (engl. *bright vs. dark*) (Hogan & Kaiser, 2005; Judge, Piccolo, & Kosalka, 2009). Seuraavaksi tarkastellaan erikseen narsismipiirteisyyden etuja ja haittoja organisaatiokontekstissa keskittyen erityisesti johtajuuteen.

1.1.1 Narsismipiirteisyyden valoisa puoli johtajuuden kannalta

Narsismipiirteisyyden on todettu olevan perinteisistä viiden faktorin mallin persoonallisuuspiirteistä (*Five-Factor Model*, McCrae & John, 1992) johdonmukaisesti positiivisesti yhteydessä ulospäinsuuntautuneisuuteen, erityisesti sen itsevarmuutta, aktiivisuutta ja jännityshakuisuutta mittaaviin ala-asteikoihin (Egan, Chan, & Shorter, 2014; Miller & Campbell, 2008; Nederström & Furnham, 2012; Paulhus & Williams, 2002). Ulospäinsuuntautuneisuuden käsitteeseen liittyy läheisesti lähestymiskäyttäytyminen sekä uskalaisuus ja narsistisilla johtajilla onkin havaittu taipumusta strategiseen dynaamisuuteen, innovatiivisuuteen ja rohkeuteen päätöksenteossa (Chatterjee & Hambrick, 2007; Maccoby, 2000). Lisäksi tutkittaessa Yhdysvaltojen presidenttejä havaittiin, että narsismipiirteisyteen liitetyt positiiviset yhteydet toimivaan johtajuuteen selittyivät suurimmaksi osaksi ulospäinsuuntautuneisuudella (Watts et al., 2013). Narsismipiirteisyteen on lisäksi liitetty korkea itsetunto, itseluottamus sekä positiivinen minäkäsitys (Miller & Campbell, 2008; Sedikides, Rudich, Gregg, Kumashiro, & Rusbult, 2004). Narsistit raportoivat myös kokevansa suurempaa onnellisuutta ja elämäntyytyväisyyttä (Egan et al., 2014; Sedikides et al., 2004). He tapaavat viestiä energisellä ja veto-voimaisella tyylillä, johon kuuluvat miellyttävät kasvonilmeet ja sukkela humoristisuus, mikä tukee myönteisen ensivaikutelman muodostumista (Back, Schmukle, & Egloff, 2010). Lisäksi narsistit eivät tyypillisesti epäröi kertoa kyvyistään ja saavutuksistaan, ja heidän suoriutumisensa simuloiduissa työhaastattelutilanteissa onkin arvioitu paremmaksi (Paulhus, Westlake, Calvez, & Harms, 2013). Organisaatiossa esimiesasemaan edennyt narsistinen yksilö voi itsevarmuudellaan ja karismallaan sekä inspiroida ja voimaannuttaa alaisiaan että vähentää heidän kokemaansa epävarmuutta epävakaisissa oloissa (Galvin, Waldman, & Balthazard, 2010; Nevicka, De Hoogh, Van Vianen, & Ten Velden, 2013; Sosik, Chun, & Zhu, 2014).

Eräs viimeaikainen meta-analyysi on tunnistanut seitsemän persoonallisuuspiirrettä, jotka ovat yhteydessä hyvään johtajuuteen: kunnianhimo, energia, dominanssi, rehellisyys, itseluottamus, luovuus ja karisma (Hoffman, Woehr, Maldagen-Youngjohn, & Lyons, 2011). Tämän lisäksi persoonallisuuspiirteet, jotka ovat johdonmukaisesti nousseet esiin prototyyppisen johtajan ominaisuuksia kartoittavissa kyselyissä ovat ulospäinsuuntautuneisuus, itseluottamus, korkea itsetunto, dominanssi sekä empatia (Judge, Bono, Ilies, & Gerhardt, 2002; Kellett, Humphrey, & Sleeth, 2006; Paunonen, Lönnqvist, Verkasalo, Leikas, & Nissinen, 2006). Narsistinen henkilö voi todella vaikuttaa menestyksekkään johtajan perikuvalta. Tässä

tutkimuksessa narsismipiirteisyyden valoisaksi puoleksi määritellään ulospäinsuuntautuneisuus, uskaliaisuus, itseluottamus, karismaattisuus sekä dominanssi.

1.1.2 Narsismipiirteisyyden synkkä puoli johtajuuden kannalta

Edellä kuvailtiin useita narsismiin liittyviä positiivisia piirteitä, joita ihmiset pitävät tunnusomaisina hyvälle johtajalle. Narsismipiirteisyyteen liittyy kuitenkin samalla ominaisuuksia ja toimintatapoja, jotka haittaavat merkittävästi johtajana suoriutumista (Grijalva et al., 2015). Hyvän johtajuuden edellytyksenä voidaan pitää kykyä ylläpitää myönteisiä ihmissuhteita, mikä on narsistisen yksilön heikkous erityisesti pitkällä tähtäimellä (Hoffman et al., 2011; Hogan & Kaiser, 2005; Muris, Merckelbach, Otgaar, & Meijer, 2017).

Narsismipiirteisyyden heikentävä vaikutus sosiaalisiin suhteisiin näkyy monella tavalla. Ensimmäkin narsistit ovat taipuvaisia rehentelevään ja huomiohakuiseen ilmaisuun, jonka toiset voivat kokea vieraannuttavana ja ylimielisenä (Sedikides, Hoorens & Dufner, 2015). Toiseksi heillä on suuria vaikeuksia ottaa vastaan kritiikkiä ja ovat ylipäätään hyvin herkkiä egon uhkakokemuksille, joihin he tapaavat reagoida voimakkaalla aggressiolla (Böckler, Sharifi, Kanske, Dziobek, & Singer, 2017; Bushman & Baumeister, 1998). Kolmanneksi narsisteilla on todettu merkittäviä puutteita empatiakyvyssä, mikä saattaa ilmetä tunnekylmyytenä ja jopa manipulatiivisuutena (Böckler et al., 2017; Hepper, Hart, Meek, Cisek, & Sedikides, 2014). Kuten aiemmin todettiin, narsismipiirteisyyteen liittyvästä korkeasta ulospäinsuuntautuneisuudesta ja karismaattisuudesta on usein etua sosiaalisten suhteiden muodostamisessa ja myönteisen ensivaikutelman luomisessa. Kuitenkin narsismin sosiaalinen vetovoima vaikuttaa hiipuvan ajan kuluessa ja nimenomaan pidemmissä ihmissuhteissa voimakkaan narsististen yksilöiden onkin todettu menestyvän heikosti (Back et al., 2013; Miller et al., 2009; Ong et al., 2016). Lisäksi tutkimuksessa narsismin ja karismaattisen johtajuuden välisistä yhteyksistä narsismipiirteisyys oli negatiivisesti yhteydessä karismaattisen johtajuuden yhteisölliseen ja altruistiseen osatekijään (Galvin et al., 2010). Narsismipiirteisyys siis vaikuttaa heikentävän merkittävästi yksilön kykyä ylläpitää myönteisiä sosiaalisia suhteita ja organisaatiokontekstissa se heijastuu narsististen esihenkilöiden alaisiltaan saamista kielteisistä arvioista (Judge, LePine, & Rich, 2006; Owens, Wallace, Waldman, & Waldman, 2015).

Tutkimusten mukaan esihenkilöltä odotetaan myös rehellisyyttä ja integriteettiä (Hoffman et al., 2011). Narsismipiirteisyyteen keskeisesti liittyvä odotus tulla kohdelluksi ylivertaisena ja erityisenä sekä siihen sidoksissa oleva tunne etuoikeuksien ansaitsemisesta lisää tutkimusten mukaan todennäköisyyttä kavalluksiin, työpaikkakiusaamiseen ja valtataisteluihin (Grijalva

& Newman, 2015). Tutkimuksen valossa näyttääkin siltä, että narsismipiirteisyys saattaa ajaa tuhoisaan johtamistyyliin, jossa narsististen tarpeiden häpeilemätön tyydyttäminen ja aggressiivinen kilpailullisuus ajaa työyhteisön hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden edelle (Judge et al., 2006; Morf, Weir, & Davidov, 2000; Rosenthal & Pittinsky, 2006).

Tutkimuksessa, jossa arvioitiin Yhdysvaltojen presidenttien johtajuuden laadun ja narsismipiirteisyyden välistä yhteyttä havaittiin, että suurellisen narsismin ja epäeettisen johtajuuden välinen tilastollisesti merkitsevä positiivinen yhteys poistui, kun kontrolloitiin viiden faktorin mallin persoonallisuuspiirteistä sovinollisuus (Watts et al., 2013). Korkean epäsovinollisuuden voi ajatella selittävän valtaosan narsismipiirteisyyden kielteisistä vaikutuksista ihmisuhteisiin. Organisaatioissa erityisen haitalliseksi on todettu narsistin taipumus muiden hyväksikäyttöön sekä odotus tulla kohdelluksi yliverlaisena (Grijalva & Newman, 2015). Tässä tutkimuksessa narsismipiirteisyyden synkäksi puoleksi määritellään siis korkea epäsovinollisuus, siihen liittyvä vihamielisyys sekä taipumus muiden hyväksikäyttöön ja odotus tulla kohdelluksi yliverlaisena ja erityisenä.

1.2 NARSISMIPIIRTEISYYDEN MITTAAMISESTA

Narsismia voidaan mitata lukuisilla eri tavoilla asiayhteydestä riippuen. Psykiatriassa ja kliinisessä psykologiassa narsistista persoonallisuushäiriötä tutkittaessa hyödynnetään puolistrukturoituja haastatteluja, havainnoijien arvioita sekä itseraportointimittareita kuten Personality Diagnostic Questionnaire (PDQ-4) (Pincus & Lukowitsky, 2010). Persoonallisuus- ja organisaatiopsykologiassa suurellista narsismipiirteisyyttä puolestaan mitataan lähinnä erilaisilla itseraportointimittareilla, joista vanhin ja ehdottomasti suosituin on Narcissistic Personality Inventory (NPI; Raskin & Hall, 1979) (Cain, Pincus, & Ansell, 2008). NPI:n tunnetuin, Raskinin ja Terryn (1988) versio sisältää 40 väittämäparia pakkovalinta-asetelmassa (esim. ”I am more capable than other people.” vs. ”There is a lot that I can learn from other people.”) sekä seitsemän ulottuvuutta: auktoriteetti (*authority*), häpeilemätön huomion tavoittelu (*exhibitionism*), ylemmyys (*superiority*), odotukset erikoiskohtelusta (*entitlement*), hyväksikäyttö (*exploitativeness*), itseriittoisuus (*self-sufficiency*) sekä turhamaisuus (*vanity*) (Ackerman, Donnellan, & Robins, 2012). Vaikka NPI luotiin alun perin yhdysvaltalaisen psykiatrisia häiriöitä luokittelevan Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders -diagnoosijärjestelmän kolmannen version DSM-III:n narsistisen persoonallisuushäiriön kriteereiden pohjalta, ajatellaan sen siitä huolimatta mittaavan normaalia, ei-kliinistä narsismia (Brown, Budzek, & Tamborski, 2009; Pincus & Lukowitsky, 2010). Narsismipiirteisyyden

mittaamista hankaloittaa merkittävästi se, ettei sen määritelmästä ole yksimielisyyttä tutkijoiden keskuudessa. Osa tutkijoista pitää narsismipiirteisyyttä ainoastaan kielteisiä puolia sisältävänä käsitteenä, toiset sinänsä hyväksyvät narsismiin liitetyn adaptiivisuuden, mutta kiistelevät siitä, miten se ilmenee (Brown et al., 2009; Wright, 2016). Tämän seurauksena olemassa olevien mittareiden painotukset vaihtelevat suuresti. Määritelmällisestä sekavuudesta huolimatta tai kenties juuri sen takia on NPI pitänyt pintansa käytetyimpänä narsismipiirteisyysmittarina ei-kliniisessä kontekstissa.

1.2.1 Mittareiden dimensionaalisuus

NPI kehitettiin alun perin yksiulotteiseksi mittariksi. Vastaavasti lukuisissa narsismipiirteisyttä koskevissa tutkimuksissa on yksinkertaisesti tarkasteltu mittarin kokonaispistemäärää (Brown et al., 2009). Myöhemmin on osoitettu, että NPI – kuten mittaamansa ilmiökin – on itse asiassa moniulotteinen sisältäen useita erillisiä, mutta siitä huolimatta narsismipiirteisyyteen liittyviä persoonallisuuden osa-alueita, joilla on suuresti toisistaan eroavia yhteyksiä erilaisiin kriteerimuuttujiin. Tämä tekee mittarin kokonaispistemäärän tulkinnan hyvin haastavaksi (Ackerman et al., 2011; Brown et al., 2009). Psykometrisissä tutkimuksissa NPI:n faktorirakenne on osoittautunut epävakaaaksi; on löydetty erilaisia kahden, kolmen, neljän tai seitsemän faktorin ratkaisuja (Ackerman et al., 2011; Corry, Merritt, Mrug, & Pamp, 2008; Emmons, 1987; Kubarych, Deary, & Austin, 2004; Raskin & Terry, 1988), joista toistaiseksi vakaimpana pidetään Ackermanin ym. (2011) kolmen faktorin ratkaisua (Grosz et al., 2019; Miller et al., 2018). Heidän faktorimallissaan NPI:n kolme ulottuvuutta ovat nimeltään ”Leadership/Authority” (L/A), ”Grandiose Exhibitionism” (G/E) sekä ”Entitlement/Exploitativeness” (E/E). Ymmärrys narsismipiirteisyyteen sisältyvien erillisten osa-alueiden tarkastelun tärkeydestä sekä NPI:n rakenteellisesta puutteellisuudesta on ajanut tutkijat kehittämään viime vuosina uusia mittareita, joissa moniulotteisuus on lähtökohta (Back et al., 2013; Foster, McCain, Hibberts, Brunell, & Burke Johnson, 2015; Glover, Miller, Lynam, Crego, & Widiger, 2012). Tämän tutkimuksen kohteena oleva narsismipiirteisyysasteikko on myös yksiulotteinen, minkä vuoksi on ensiarvoisen tärkeää tarkastella sen dimensionaalisuutta.

1.2.2 Valoisat ja synkät ulottuvuudet mittareissa

Aikaisemmassa luvussa määriteltiin tutkimuksen olennainen kysymys: mitkä narsismiin liittyvät piirteet voivat olla esimiestyön kannalta hyödyllisiä, ja mitkä kielteisiä. Mittareita, jotka pyrkisivät lähtökohtaisesti erottelemaan narsismipiirteisyyteen liittyviä hyötyjä ja haittoja ei ole montaa. Mittarit voidaan pikemminkin jaotella niihin, jotka mittaavat narsistista

persoonallisuushäiriötä ja niihin, jotka mittaavat narsismipiirteisyyttä kuten NPI (Pincus & Lukowitsky, 2010). Tutkimuksen aikana havaittiin, ettei yksikään tunnetuista mittareista liene erotellut narsismipiirteisyyden hyötyjä ja haittoja spesifisti organisaatiokontekstissa. Sen sijaan narsismipiirteisyyden, mittareissa siis lähinnä NPI:n, ulottuvuuksien yhteyksiä erilaisiin psykologista sopeutumista edistäviin ja ehkäiseviin tekijöihin on kuitenkin tutkittu, mitä tarkastellaan seuraavaksi.

1.2.2.1 NPI: Dominoiva johtaja ja vihamielinen hyväksikäyttäjä

NPI sisältää väittämiä liittyen itsearvioituun sosiaaliseen itsevarmuuteen, dominanssiin ja johtamiskykyyn ja näistä väittämistä koostuvaa ”Leadership/Authority” -ulottuvuutta pidetään sen ulottuvuuksista adaptiivisimpana (Ackerman et al., 2011; Corry et al., 2008). Sillä on havaittu positiivisia yhteyksiä myönteisiin psykologisiin tekijöihin kuten korkeampaan itse-tuntoon ja sosiaaliseen valtaan (*social potency*) sekä matalampaan neuroottisuuteen ja sosiaaliseen ahdistuneisuuteen (Brown et al., 2009; Watson & Biderman, 1993). Tästä ulottuvuudesta korkeat pisteet saaneet raportoivat lisäksi suurempaa ulospäinsuuntautuneisuutta, lähestymismotivaatiota sekä uskaliaisuutta (Ackerman et al., 2011; Corry et al., 2008). Eräässä viimeaikaisessa meta-analyysissä narsismipiirteisyyden eri ulottuvuuksien ja haitallisen työpaikkakäyttäytymisen (engl. *counterproductive work behavior*) välisistä yhteyksistä havaittiin negatiivinen yhteys L/A-ulottuvuudesta korkeat pisteet saaneiden sekä itseraportoidun ja havainnoitsijoiden arvioiman haitallisen työpaikkakäyttäytymisen välillä (Grijalva & Newman, 2015).

Sitä vastoin ylivertaisena ja erityisenä kohdelluksi tulemisen odotusta sekä hyväksikäyttötai-pumusta edustavan, ”Entitlement/Exploitativeness” -ulottuvuuden on havaittu olevan johdon-mukaisimmin yhteydessä sosiaalisesti haitallisiin psykologisiin tekijöihin kuten vihamielisyy-teen, anteeksiantamattomuuteen, psykopatiaan sekä korkeaan epäsovinollisuuteen (Ackerman et al., 2011; Back et al., 2013; Exline, Bushman, Baumeister, Campbell, & Finkel, 2004; Watson & Biderman, 1993). Lisäksi tästä ulottuvuudesta korkeat pisteet saaneet raportoivat matalampaa itsetuntoa sekä korkeampaa neuroottisuutta (Ackerman et al., 2011; Brown et al., 2009). Grijalvan ja Newmanin (2015) meta-analyysissä NPI:n ulottuvuuksista juuri E/E oli yhteydessä haitalliseen työpaikkakäyttäytymiseen. Olennaisesti nimenomaan ne narsismiin liittyvät piirteet, joita FFM-piirteet eivät tavoittaneet, ennustivat erityisen voimakkaasti haitallista työpaikkakäyttäytymistä.

Mitä tulee puolestaan NPI:n väittämien valoisuuteen tai synkkyyteen, Ackerman ym. (2012) havaitsivat tutkimuksessaan, jossa tutkittiin mittarin psykometrisia ominaisuuksia osiovaste-teoria-analyysillä, että kynnsarvoltaan matalat, helposti kannatettavat väittämät ilmensivät NPI:n valoisia ulottuvuuksia kuten itsearvioitua johtamiskykyä kun taas kynnsarvoltaan korkeat, ”vaikeat” väittämät edustivat synkkää puolta kuten hyväksikäyttöaipeutta.

Kaiken kaikkiaan tutkimusnäyttö osoittaa, että NPI-narsismipiirteisyyden valoisa, adaptiivinen puoli keskittyy L/A-ulottuvuudelle ja sosiaalisesti haitallinen, synkkä puoli puolestaan E/E-ulottuvuudelle.

1.2.2.2 NARQ: Ihailu ja kilpailu

Viime vuosina kehitetyissä mittareissa narsismipiirteisyyden valoisiin ja synkkiin ulottuvuuksiin pureutuu erityisesti Backin ym. (2013) kehittämä ”Narcissistic Admiration and Rivalry Questionnaire” (NARQ) -itseraportointimittari. Se perustuu heidän esittämäänsä teoreettiseen ”Narcissistic Admiration and Rivalry Concept” (NARC) -viitekehykseen, jonka mukaan narsistiseen persoonallisuuteen liittyvää suureellista minäkuvaa voi tavoitella ja ylläpitää kahdella sosiaalisen strategialla: assertiivisella itsetehostuksella ja vihamielisellä itsepuolustuksella. Nämä strategiat muuntuvat viitekehyksessä kahdeksi dynamiikaksi: narsistiseksi ihailuksi ja kilpailuksi, joilla on spesifit affektiiviset, kognitiiviset ja behavioraaliset osatekijänsä. NARQin mukaan näillä kahdella narsistista itsesäätelyä heijastavalla ulottuvuudella on lisäksi toisistaan eroavia sosiaalisia seurauksena (Back et al., 2013). Mittarin ensimmäinen ulottuvuus, valoisa narsismia edustava ”Narcissistic Admiration” (NA) sisältää vetovoimaisen ja assertiivisen käyttäytymisen, suureelliset fantasiat sekä pyrkimykset ainutlaatuisuuteen. Toinen ulottuvuus, ”Narcissistic Rivalry” (NR) edustaa narsismipiirteisyyden synkkää puolta ja pitää sisällään aggressiivisen ja vihamielisen käyttäytymisen, kyynisen ja muita mitätöivän asenteen sekä pyrkimykset ylemmyyteen. Kumpaakin mitataan yhdeksällä, yhteensä siis 18 väittämällä (Back et al., 2013). Mittarin kaksikulotteisen rakenteen validiteetti on vahvistettu myöhemmissä tutkimuksissa ja sen reliabiliteetti on todettu hyväksi (Grosz et al., 2019; Grove, Smith, Girard, & Wright, 2019; Leckelt et al., 2018).

Mittarin kriteerivaliditeettitarkasteluissa Back ym. havaitsivat, että NA oli positiivisesti yhteydessä korkeampaan itsetuntoon, ulospäinsuuntautuneisuuteen ja avoimuuteen sekä matalampaan neuroottisuuteen. NR oli puolestaan yhteydessä epäsoinnollisuuteen ja itsetuntoon sekä korkeampaan neuroottisuuteen. Lisäksi NR ennusti heikkoa menestymistä pitkissä läheisissä ihmissuhteissa. Kokeellisessa ryhmäkeskustelutilanteessa korkeat pisteet NA-

ulottuvuudesta saaneet yksilöt arvioitiin itsevarmoiksi, sosiaalisiksi, kyvykkäiksi ja miellyttäviksi. He myös itse arvioivat itseään myönteisesti. Sen sijaan korkeat pisteet NR-ulottuvuudesta saaneet arvioitiin kielteisemmin; heitä pidettiin aggressiivisempina, epäluotettavampina ja heillä esiintyi taipumusta toisten mitätöintiin. He myös kertoivat arvostavansa yhteisöllisiä arvoja vähemmän verrattuna narsistiseen ihailuun (Back et al., 2013). NPI:n ulottuvuuksista NA oli odotetusti positiivisesti yhteydessä L/A:an ja NR puolestaan E/E:en. NARQ-mittaria ei ole tietääkseni hyödynnetty narsismipiirteisyyttä koskevassa työ- ja organisaatiotutkimuksessa, mutta tulokset yllä puhuvat sen puolesta, että mittarin jaottelu osuu yksiin tutkimukseni valoisan ja synkän puolen määritelmän kanssa.

1.2.2.3 NPI vs. NARQ

NPI:n ja NARQ:n psykometrisia ominaisuuksia verrattiin hiljattain Groszin ym. (2019) tutkimuksessa sekä ulottuvuuksien yksidimensionaalisuuden (*Closeness to Unidimensionality*) että mittaustarkkuuden (*Measurement Precision*) suhteen. NPI:n osalta tarkasteltiin sekä mittarin alkuperäistä kahden väittämäparin pakkovalinta-asetelmaa että viisiportaisen Likert-asteikon vastaustapaa ja käytettiin Ackermanin ym. (2011) kolmen ulottuvuuden mallia. Tutkimuksessa selvisi, että sekä NARQ:n ulottuvuuksien, että Likert-asteikollisen NPI:n L/A ja G/E -ulottuvuuksien yksidimensionaalisuus ja mittaustarkkuus oli korkea. Lisäksi havaittiin, että NPI:n E/E-ulottuvuuden yksidimensionaalisuus oli NARQ:n NR-ulottuvuutta korkeampi, mutta mittaustarkkuus huomattavasti matalampi, mikä johtui E/E-ulottuvuuden väittämien vähäisestä lukumäärästä. Sen sijaan alkuperäisessä kahden väittämän pakkovalinta-asetelmassa NPI:n psykometriset ominaisuudet olivat huomattavasti NARQ:ta heikommat (Grosz et al., 2019).

Tarkasteltujen tutkimusten perusteella narsismipiirteisyyden valoisia ja synkkiä puolia johtajuudessa kartoittavan mittarin tulisi hyödyntää vastaavasti NPI:n L/A-ulottuvuuden ja NARQ:n NR-ulottuvuuden väittämiä. Lisäksi narsismipiirteisyysmittareissa tulisi ylipäänsä poikkeuksetta huomioida käsitteen luontainen moniulotteisuus.

1.3 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksessani analysoidaan henkilöarviointiin erikoistuneen Psycon Oy -konsulttiyhtiön käyttämän SRS-persoonallisuusinventaarin yksiulotteisen narsismipiirteisyysasteikon rakenevaliditeettia, dimensionaalisuutta ja kriteerivaliditeettia.

Hypoteesiksi asetettiin, että asteikosta on eroteltavissa vähintään kaksi ulottuvuutta, jotka mittaavat vastaavasti valoisia ja synkkiä narsismipiirteisyyteen liittyviä ominaisuuksia johtajuuden kannalta. Tämä jako on perusteltu, sillä viimeaikainen tutkimus on painottanut narsismipiirteisyyden moniulotteisuutta ja osoittanut, että eri ulottuvuuksilla on toisistaan selkeästi eroavia sosiaalisia seurauksia niin organisaatioissa kuin muissakin ympäristöissä (mm. Ackerman et al., 2011; Back et al., 2013; Brown et al., 2009; Grijalva & Newman, 2015).

2 MENETELMÄ

2.1 AINEISTON KUVAUS

Tutkimuksen ensisijainen aineisto koostui Psycon Oy -konsulttiyhtiön kehittämän Stress Reaction Style -personaallisuusinventaarin narsismipiirteisyysasteikon väittämien vastauksista yhteensä 8095 työnhakijalta, jotka vastasivat inventaariin osana Psyconin henkilöarviointia. Vastaajat olivat iältään keskimäärin 38-vuotiaita (kh. 8.90) ja 63% heistä oli miehiä, 37% naisia. Heistä 45% oli suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon, 28% ammattikorkeakoulun, 15% alemman korkeakoulututkinnon, 5% lukion, 2% peruskoulun ja loput 5% jonkin muun tutkinnon.

Narsismipiirteisyysasteikon kriteerivaliditeettitarkastelussa hyödynnettiin henkilöarviointiasistenttien työnhakijoista arviointipäivän aikana tekemiä arvioita ($N = 14654$). Assistentit arvioivat viisiportaisella Likert-asteikolla hakijoiden ohjeiden ymmärrystä, tilanneorientaatiota, nopeutta, järjestelmällisyyttä, paineensietokykyä, sosiaalista itsevarmuutta, ystävällisyyttä, yhteistyökykyä, aloitteellisuutta sekä suoriutumisen vakautta.

2.2 NARSISMIPIIRTEISYYDEN ARVIOINTI

Tutkimuksen kohteena oleva narsismipiirteisyysasteikko on osa Stress Reaction Style -persoonallisuusinventaaria (myöh. SRS), joka kartoittaa yhdysvaltalaisen psykiatriasia häiriöitä luokittelevan Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders -diagnosijärjestelmän neljännen version (DSM-IV) akselin II -persoonallisuushäiriöiden oireita organisaatiokontekstissa. Mittarin taustateoria olettaa, että sen mittaavat persoonallisuushäiriöiden oireet kuvastavat normaalin persoonallisuuden jatkumon äärimuotoja, eivätkä erillisiä diagnostisia kategorioita (Nederström & Furnham, 2012). SRS koostuu kymmenestä 14 väittämän asteikosta, joista kukin vastaa yhtä DSM-IV:n persoonallisuushäiriötä. Vastaajat arvioivat neljäportaisella Likert-asteikolla missä määrin väittämä pitää paikkansa heidän osaltaan. SRS:n narsismipiirteisyysasteikko koostuu yhteensä 14 väittämästä, jotka liittyvät muun muassa johtamishaluun (“I rather use quiet influence than be a leader who takes the credit”), itseihailuun (“Most of my friends think I’m an exceptionally talented person”) sekä itsetuntoon (“My self-esteem is unshakeable in all situations”). Vastauksista koostetaan summamuuttuja, jossa otetaan huomioon se, että osa muuttujista on käännettyjä.

2.3 TILASTOLLISET ANALYYSIT

Narsismi- ja piirteisyysasteikon rakennevaliditeetin ja dimensionaalisuuden tutkimiseksi vastausaineisto analysoitiin eksploratiivisella suurimman uskottavuuden moniulotteisen osiovasteteorian (engl. *Multidimensional Item Response Theory, MIRT*) graded response -mallilla (GRM; Samejima, 1969). Analyysit toteutettiin R-ohjelmiston mirt-paketilla (versio 1.30; Chalmers, 2012). Analyyseissä oli mukana kaikki asteikon 14 väittämää. Dimensionaalisuustarkasteluissa faktoreille latautuvien väittämien alarajaksi asetettiin 0.15, jota pienemmät lataukset jätettiin huomiotta.

Asteikon kriteerivaliditeettitarkastelussa selvitettiin missä määrin henkilön sijoittuminen faktoreilla vaikutti henkilöarviointiassistenttien hänestä tekemiin arvioihin eli kriteereihin. Tätä varten tehtiin multinominaalinen logistinen regressioanalyysi, jossa ennustettiin yksitellen kutakin kymmentä kriteeriä erikseen sekä kolmella faktoripistemuuttujalla että summamuuttujalla. Ensimmäinen faktorisummamuuttuja muodostettiin väittämistä 4, 6, 8 ja 10, toinen väittämistä 3, 5, 11, 12 ja 13 sekä kolmas väittämistä 1 ja 2. Nämä analyysit toteutettiin R-ohjelmiston nnet-paketilla (versio 7.3-12; Venables & Ripley, 2002). Riippumattomat muuttajat keskitettiin tulosten vertailun helpottamiseksi. Aineistoa tarkastellessa ilmeni, että vastausvaihtoehtoa 1 esiintyi äärimmäisen vähän, minkä vuoksi kaksi alinta vastausvaihtoehtoa päätettiin yhdistää. Referenssikategoriaksi asetettiin vastausvaihtoehto 4.

2.3.1 Moniulotteinen osiovasteteoria

Osiovasteteoria (engl. *Item Response Theory, IRT*) on tehokas mallinnusmenetelmä, jota käytetään kategorisia vastauksia sisältävien kyselylomakkeiden psykometristen ominaisuuksien arviointiin (Embretson & Reise, 2000). Moniulotteinen osiovasteteoria (MIRT) on IRT:in laajennus, joka nimensä mukaan tarkoittaa sitä, että mittarin väittämät voivat mitata useampaa kuin yhtä latenttia piirrettä, eli ulottuvuutta (Reckase, 2009). MIRT mahdollistaa yksittäisten väittämien ominaisuuksien tutkimisen kahden parametriestimaatin, erotteluindeksin (*discrimination index*) sekä kynnysindeksin (*threshold index*) avulla, joista ensimmäinen kuvaa väittämän ja latentin piirteen välisen suhteen voimakkuutta (kuinka hyvin väite erottelee vastaajia, joiden latentin piirteen taso vaihtelee) ja jälkimmäinen väittämän vastauskynnystä tietyn vastauksen ja kaikkien sitä ordinaalisesti suurempien välillä, ts. väittämän vaikeusastetta (Reckase, 2009). Erotteluindeksi-arvoja voidaan tulkita laadullisesti seuraavien viitearvojen avulla: 0 ei erottelua, 0.01–0.34 hyvin matala, 0.35–0.64 matala, 0.65–1.34 kohtalainen, 1.35–1.69 korkea, >1.7 erittäin korkea erottelu (Baker, 2001).

Erilaisista MIRT-malleista valittiin GRM (Samejima, 1969), koska sitä käytetään tyypillisesti sellaisten mittareiden arviointiin, jonka väittämiin on useampi kuin kaksi vastausvaihtoehtoa (kuten Likert-asteikolliset mittarit) (Jiang, Wang, & Weiss, 2016). Menetelmä edellyttää vähintään 500 havaintoa mallin parametrien luotettavaan estimointiin (Jiang et al., 2016), joten tutkimuksen aineiston otoskoko ($N = 8095$) oli riittävä.

3 TULOKSET

3.1 NARSISMIPIIRTEISYYSASTEIKON DIMENSIONAALISUUS

Hypoteesini mukaan narsismipiirteisyysasteikosta olisi eroteltavissa ulottuvuudet, jotka keskittyvät narsismipiirteisyyden valoisein ja synkkiin puoliin. Aineistoon sovitettiin erilaisia malleja MIRT-analyysillä ja kolmen faktorin malli sopi aineistoon riittävän hyvin ($RMSEA \leq .05$; $TLI \geq .9$; $CFI \geq .95$, Hu & Bentler, 1999) ja osoittautui tulkinnallisesti mielekkääksi (ks. taulukko 1).

Väittämien faktorilataukset yhden, kahden ja kolmen faktoriratkaisun malleille on esitetty taulukossa 2. Narsismipiirteisyysasteikon kolmen faktorin mallissa ensimmäiselle faktorille latautui yhteensä kuusi väittämää, joista voimakkaimmat neljä ilmaisivat johtamispotentiaalia ja -halua. Toiselle faktorille puolestaan yhdeksän väittämää, joista voimakkaimmat viisi ilmaisivat itseihailua ja grandiositeettia. Kolmannelle faktorille latautui kuusi väittämää, joista voimakkaimmat mittasivat itsetuntoa ja murehtimisalttiutta. Faktorien annettiin korreloida keskenään, ensimmäisen ja toisen faktorin välinen korrelaatio oli .40, ensimmäisen ja kolmannen .25 sekä toisen ja kolmannen .19.

Taulukko 1. Narsismipiirteisyysasteikon faktorimallien yhteensopivuusindeksit

Malli	M_2	df	TLI	CFI	RMSEA
1 faktori	2,741.394	49	.86	.89	.082
2 faktoria	1,430.402	36	.90	.94	.069
3 faktoria	338.4738	24	.97	.99	.040
4 faktoria	100.2702	13	.98	1.00	.029

3.2 VÄITTÄMIEN PARAMETRIESTIMAATIT

Asteikon väittämien GRM-parametriestimaatit on esitetty taulukossa 3. Neljästätoista väittämästä korkeita erottelijoita oli viisi: väittämät 2, 4, 8, 11 ja 12. Kohtalaisia oli seitsemän: väittämät 1, 3, 6, 9, 10, 13 ja 14. Matalia oli kaksi: väittämät 5 ja 7. Ensimmäistä faktoria erotteli parhaiten väittämät 2, 4 ja 8. Toista faktoria puolestaan väittämät 11 ja 12 ja kolmatta väittämät 4 ja 8, joskin niiden erotteluindeksit kyseiselle faktorille olivat suuruudeltaan vain kohtalaiset. Niiden väittämien joukosta, joiden faktorilataus oli suurempi kuin .5

kynnysarvoiltaan korkeimmat, eli vaikeimmat olivat väittämät 3, 10, 11 ja 13. Helpoimmat olivat puolestaan väittämät 2, 4, 6 ja 8.

Taulukko 2. Faktorilataukset eksploratiivisille yhden, kahden ja kolmen faktorin malleille

Väittämä	1 faktori	2 faktoria		3 faktoria		
	F1	F1	F2	F1	F2	F3
1 (k)	-.26	-.26				-.60
2	.47	.25	.32		.26	.59
3	.44		.63		.60	.22
4	.82	.77		.78		
5	.32		.32		.30	
6 (k)	-.59	-.70		-.71		
7 (k)			-.19		-.21	.16
8 (k)	-.69	-.87		-.85		
9 (k)	-.19			-.23	-.17	.39
10	.74	.48	.38	.52	.39	
11	.51		.78		.76	
12	.53		.65		.65	
13	.42		.58		.58	
14 (k)	-.35	-.34		-.28		-.25

Huom. (k) = käännetty väittämä. Faktorilataukset oblimin-rotatoitu.

<.15 lataukset piilotettu >.5 lataukset **lihavoitu**.

3.3 VÄITTÄMIEN SOPIVUUS MALLIIN

Kaikkien MIRT-mallien käyttö edellyttää sitä, että väittämävastausten välinen korrelaatio muodostuu ainoastaan siitä latentista piirteestä, jota väittämät mittaavat (ts. väittämien vastausten ei tulisi korreloida keskenään sen jälkeen, kun niille yhteinen latentti piirre on huomioitu). Tätä kutsutaan vastausten paikalliseksi riippumattomuudeksi (engl. *local independence*), ja se on MIRT-mallien oletuksista tärkein (Liu, Magnus, O'Connor, & Thissen, 2018). Jos paikallinen riippumattomuus ei toteudu esimerkiksi väittämien sanamuotojen muistuttaessa suuresti toisiaan, saattavat mallin parametriestimaatit vääristyä (Embretson & Reise, 2000). Muihin oletuksiin kuuluu faktorien lukumäärän oikea määrittely sekä

normaalisti jakautuneet latentit piirteet, jotka tutkimuksen malli täyttää (ks. taulukko 1 & kuva 1) (Liu et al., 2018).

Väittämävastausten välistä paikallista riippuvuutta tutkittiin Chenin ja Thissenin (1997) X^2 -indeksillä. Taulukossa 4 on esitetty asteikon väittämäparien väliset paikallisen riippuvuuden X^2 -arvot kuvattuna standardoituina residuaaleina Cramerin V -kertoimen muodossa. Cramerin V kuvaa kahden kategorisen muuttujan välisen yhteyden voimakkuutta ja se vaihtelee nol-
lan ja yhden välillä. Alle 0.1 arvot kuvaavat heikkoa yhteyttä, yli 0.1 kohtalaista yhteyttä ja
yli 0.15 vahvaa yhteyttä (Akoglu, 2018). Väittämäparien hyväksyttävä paikallisen riippuvuu-
den Cramerin V -kertoimen yläraja on 0.1. Seuraavien väittämäparien välillä esiintyi ongel-
mallista paikallista riippuvuutta: 5 vs. 7, 9 ja 14, 10 vs. 4 ja 8 sekä 7 vs. 9.

Taulukko 3. Väittämien parametriestimaatit

Väittämä	Erotteluindeksit			Kynnysindeksit		
	a_1	a_2	a_3	d_1	d_2	d_3
1 (k)	-1.14	0.34	-0.64	-0.97	1.56	3.71
2	1.56	0.37	0.85	-3.20	-0.92	3.14
3	0.78	1.14	0.54	-1.79	0.51	4.87
4	2.24	0.80	-1.30	-3.60	-0.77	3.16
5	0.41	0.52	0.02	-2.90	-0.67	1.84
6 (k)	-1.25	-0.13	0.96	-2.65	0.00	2.58
7 (k)	-0.01	-0.40	0.18	-3.77	-2.58	-0.16
8 (k)	-2.19	-0.04	1.34	-1.43	1.02	3.15
9 (k)	0.10	-0.50	0.66	-3.28	-1.50	0.85
10	1.31	1.17	-0.79	-1.77	0.98	4.48
11	0.75	1.77	0.29	-1.08	1.84	5.27
12	0.68	1.44	-0.04	-2.68	0.00	3.50
13	0.42	1.16	0.00	0.16	2.20	4.34
14 (k)	-0.79	0.00	0.00	-1.59	-0.12	1.91

Huom. (k) = käännetty väittämä.

Korkeat erottelijat (>1.35) ja kynnysindeksit (>4.00) **lihavoitu**.

Taulukko 4. Väittämäparien välinen paikallinen riippuvuus X^2 (standardoidut residuaalit Cramerin V -muodossa)

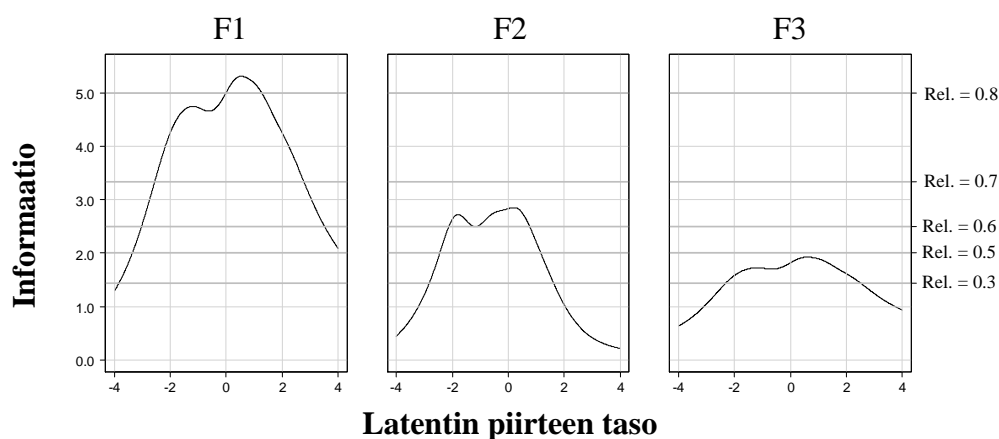
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	.065	.069	.056	.051	-.048	.067	.048	.057	.060	-.057	-.066	.054	.072
2		-.075	.060	-.060	.063	-.075	.055	.068	.072	-.081	-.054	-.059	.073
3			.069	.088	-.062	.068	.062	.067	-.073	-.075	-.076	.068	.065
4				-.066	.092	.076	-.075	.072	.114	-.064	-.054	-.074	.079
5					-.075	.101	.071	.104	-.065	-.087	.075	-.082	-.105
6						.074	-.077	.070	.091	-.064	.054	.062	.085
7							.095	.106	.071	-.082	.087	-.071	.097
8								-.082	.103	-.062	.060	-.067	-.068
9									.076	.086	-.082	.078	.092
10										-.081	-.068	.070	.079
11											-.085	.092	-.083
12												-.084	.071
13													.089
14													

Huom. >.1 residuaalit **lihavoitu**.

3.4 MITTAUSTARKKUUS LATENTIN PIIRTEEN TASOILLA

Toisin kuin klassisessa testiteoriassa, IRT-malleissa mittaustarkkuus ei ole vakio, vaan se vaihtelee riippuen vastaajien latentin piirteen tasosta. IRT-mallien testi-informaatiokäyrät kuvastavat tätä mittaustarkkuuden vaihtelua. Korkeampi testi-informaatio tietyllä latentin piirteen tasolla vastaa matalampaa latentin piirteen estimaatin standardivirhettä niillä vastaajilla, jotka osuvat kyseiselle piirretasolle (Embretson & Reise, 2000).

MIRT-analyysin testi-informaatiokäyrät on esitetty faktoreittain kuvassa 1. Narsismipiirteisyysasteikon ensimmäisen faktorin mittaustarkkuus oli hyväksyttävä sekä korkeilla että matalilla piirteen tasoilla. Toisen faktorin mittaustarkkuus oli kohtalainen matalammilla ja keskimääräisillä piirteen tasoilla, mutta laski nopeasti piirteen tason noustessa. Kolmannen faktorin mittaustarkkuus oli heikko kaikilla piirteen tasoilla.



Kuva 1. Testi-informaatiokäyrät faktoreittain latentin piirteen tason funktiona.

Harmaat vaakaviivat viittaavat testi-informaatiota vastaaviin reliabiliteettitasoihin.

Reliabiliteetin voi johtaa testi-informaatiosta seuraavalla kaavalla:

$$Rel = 1 - (1/I(\theta)) \text{ (Thissen, 2000).}$$

3.5 KRITEERIVALIDITEETTI

Multinomiaalisten logististen regressioanalyysien tulokset on esitetty taulukossa 4. Faktori-pistemuuttujien ja summamuuttujien tulokset olivat hyvin yhteneväiset. Narsismipiirteisyysasteikon faktorit ennustivat kriteereistä selvästi parhaiten sosiaalisen itsevarmuuden arvioita, joita vastaavan logistisen regressiomallin Nagelkerken Pseudo R^2 -selitysaste oli faktoripistemuuttujilla .049 ja summamuuttujilla .051. Seuraavaksi parhaiten faktorit ennustivat

työskentelynopeutta ja paineensietokykyä ($R^2 = .013$). Muiden kriteerien osalta selitysasteet jäivät hyvin pieniksi vaihdellen välillä .001–.006.

Asteikon faktoreista ensimmäinen ennusti parhaiten vaihtelua kriteereissä. Sitä vastaavan piirteen tason noustessa todennäköisyys matalampiin arviopisteisiin pieneni erityisesti sosiaalisen itsevarmuuden ja lisäksi työskentelynopeuden, paineensietokyvyn, tilanneorientaation sekä aloitteellisuuden osalta. Myös toinen faktori ennusti vaihtelua kriteereissä vaikuttaen ensimmäisen faktorin tapaan eniten sosiaaliseen itsevarmuuteen; sitä vastaavan piirteen tason noustessa todennäköisyys matalampiin arviopisteisiin kasvoi. Lisäksi toinen faktori vaikutti paineensietokykyyn sekä aloitteellisuuteen, joissa korkeampi piirretaso nosti todennäköisyyttä matalampiin arviopisteisiin. Kolmas faktori ei puolestaan juuri vaikuttanut kriteereihin.

Taulukko 4. Multinominaalisten logististen regressioiden vedonlyöntisuhteet

Kriteeri	Faktoripistemuuttujat				Summamuuttujat			
	F1	F2	F3	R ²	F1	F2	F3	R ²
Sosiaalinen itsevarmuus				.049				.051
	1	0.37***	1.52***	0.98	0.43***	1.34***	0.91*	
	2	0.56**	1.30***	0.97	0.62***	1.20***	0.94*	
	3	0.72**	1.17***	1.01	0.77***	1.10**	1.00	
Ohjeiden ymmärrys				.002				.002
	1	0.83**	1.11	1.13*	0.88**	1.10*	1.07	
	2	0.90**	0.99	1.05	0.92***	0.99	1.02	
	3	0.93*	1.03	1.05	0.95*	1.02	1.03	
Tilanneorientaatio				.004				.003
	1	0.75***	1.22***	1.03	0.81***	1.12**	1.04	
	2	0.85***	1.03	1.03	0.88***	1.01	1.02	
	3	0.89***	1.09**	1.00	0.91***	1.05*	1.00	
Työskentelynopeus				.013				.013
	1	0.68***	0.93	1.12*	0.70***	0.95	1.00	
	2	0.78***	0.92*	1.06***	0.78***	0.92**	1.01	
	3	0.85***	1.00	1.01	0.85***	0.99	0.98	
Järjestelmällisyys				.002				.002
	1	1.01	1.00	1.13*	1.05	1.01	1.13*	
	2	0.92*	1.05	1.13***	0.96	1.06	1.11***	
	3	0.97	1.03	1.09**	1.00	1.04	1.08**	
Paineensietokyky				.013				.013
	1	0.61***	1.26***	0.96	0.66***	1.19***	0.92*	
	2	0.78***	1.10**	0.92**	0.79***	1.07*	0.91***	
	3	0.85***	1.09*	0.96	0.87***	1.07*	0.96	
Ystävällisyys				.004				.004
	1	0.86**	1.15**	1.12*	0.94	1.08*	1.12**	
	2	0.81***	1.12***	1.07*	0.87***	1.08**	1.06*	
	3	0.92*	1.05	1.02	0.94*	1.03	1.02	
Yhteistyökyky				.004				.003
	1	0.90	1.18**	1.13*	0.98	1.11*	1.12*	
	2	0.83***	1.07*	1.10***	0.88***	1.04	1.10***	
	3	0.90***	1.07*	1.04	0.93**	1.05*	1.03	
Aloitteellisuus				.006				.006
	1	0.72***	1.24***	1.09	0.81***	1.13*	1.10	
	2	0.74***	1.11**	1.06	0.79***	1.07*	1.04	
	3	0.86***	1.08*	1.00	0.89***	1.05	1.01	
Suoriutumisen va- kaus				.001				.001
	1	0.93	1.05	1.01	0.96	1.02	1.02	
	2	0.90**	1.04	1.01	0.91***	1.02	1.01	
	3	0.92**	1.06*	1.02	0.94*	1.06*	1.01	

Huom. Vedonlyöntisuhteet verrattuna vastausvaihtoehtoon 4. R² = Nagelkerken Pseudo R²

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

4 POHDINTA

Tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella Psycon Oy -konsulttiyhtiön henkilöarvioinnissa käyttämää SRS-persoonallisuusinventaarin narsismipiirteisyyssasteikon rakennevaliditeettia ja dimensionaalisuutta. Hypoteesina oli, että asteikosta on eroteltavissa vähintään kaksi ulottuvuutta, jotka mittaavat vastaavasti valoisia ja synkkiä narsismipiirteisyyteen liittyviä ominaisuuksia johtajuuden kannalta. Kriteerivaliditeettitarkasteluissa selvitettiin asteikon ulottuvuuksien yhteyksiä henkilöarviointiassistenttien tutkittavista tekemiin arvioihin.

Analyyseissä osoittautui, että asteikkoon sopi parhaiten kolmen ulottuvuuden malli. Asteikon ensimmäisen, mittaustarkkuudeltaan suurimman ulottuvuuden ajateltiin mittaavan **johtamis-potentiaalia ja -halua**. Näihin liittyvät väittämät latautuivat yksinomaan tälle ulottuvuudelle yhtä väittämää lukuun ottamatta. Toisen ulottuvuuden ajateltiin puolestaan mittaavan **itseihailua sekä grandiositeettia** ja näihin liittyvistä väittämistä kaikki latautuivat voimakkaimmin puolestaan sille ulottuvuudelle. Kolmas, asteikon mittaustarkkuudeltaan heikoin ulottuvuus muodostui **itsetuntoon ja murehtimisalttiuteen** liittyvistä kahdesta väittämästä.

4.1 NARSISMIPIIRTEISYYSASTEIKON VALOISUUS JA SYNKKYYS

Johdantoluvussa määriteltiin narsismipiirteisyyden valoisaksi puoleksi korkea ulospäinsuuntautuneisuus, siihen liittyvä uskaliaisuus, itseluottamus, dominanssi sekä karismaattisuus. Synkäksi puoleksi puolestaan korkea epäsovelmallisuus, siihen liittyvä vihamielisyys sekä taipumus muiden hyväksikäyttöön ja odotus tulla kohdelluksi ylivertaisena ja erityisenä. Mitä tulee tutkimuksen asteikon ulottuvuuksien valoisuuteen ja synkkyyteen, voidaan todeta, että asetettu hypoteesi toteutui, mutta vain osittain.

Asteikon ensimmäinen ulottuvuus ilmensi sosiaalista itsevarmuutta ja dominanssia sekä muistutti pitkälti NPI:n valoisana pidettyä ”Leadership/Authority”-ulottuvuutta sillä erotuksella, että jälkimmäinen sisälsi enemmän dominanssiin ja vallanhimoon liittyviä väittämiä. Lisäksi ensimmäisen ulottuvuuden väittämät olivat yhtä lukuun ottamatta ulottuvuuksille latautuneista väittämistä helpoimmat, mikä on implikoinut väittämän valoisuutta narsismipiirteisyyssmittarissa (Ackerman et al., 2012). Kriteerivaliditeettitarkastelussa tämä ulottuvuus ennusti korkeampia arvioita sosiaalisessa itsevarmuudessa sekä rajallisemmin myös aloitteellisuudessa, paineensietokyvyssä, työskentelynopeudessa ja tilanneorientaatiossa. Sitä voidaan siis perustellusti pitää narsismipiirteisyyden valoisaa puolta ilmentävänä ulottuvuutena johtajuuden kannalta.

Asteikon toinen ulottuvuus sen sijaan kuvasti sinänsä narsismipiirteisyyteen olennaisesti kuuluvia ominaisuuksia, itseihailua ja grandiositeettia, mutta niiden synkkyydestä ei ole yksimielistä näyttöä. Olemassa olevien mittareiden ulottuvuuksista sisällöllisesti lähimpänä tätä ulottuvuutta oli tietojeni mukaan Emmonsin (1987) NPI-faktorimallin ulottuvuus ”Self-absorption/Self-admiration”. Sillä on havaittu yhteyksiä korkeampaan itsetuntoon (Brown et al., 2009; Rhodewalt & Morf, 1995; Watson & Biderman, 1993; Watson, Little, Sawrie, & Biderman, 1992) ja itsetietoisuuteen (Watson & Biderman, 1993) sekä matalampaan sosiaaliseen ahdistukseen, masentuneisuuteen ja psyykkiseen ahdinkoon (Rhodewalt & Morf, 1995; Watson & Biderman, 1993), mutta myös mielialojen vaihteluun sekä suurempaan eroon todellisen minän ja ihanneminän välillä (Emmons, 1987; Rhodewalt & Morf, 1995). Lisäksi se oli yhteydessä epäsovinnaisuuteen ja vihamielisyyteen, mutta yhteys ei ollut niin suuri kuin ”Entitlement/Exploitativeness”-ulottuvuudella (Rhodewalt & Morf, 1995). Kriteeriväittämät tarkastelussa toinen ulottuvuus ennusti yllättäen matalampia, eikä korkeampia arvioita sosiaalisessa itsevarmuudessa sekä rajallisemmin paineensietokyvyssä ja aloitteellisuudessa. Ulottuvuuksien vaikeimmat väittämät latautuivat yhtä lukuun ottamatta voimakkaimmin tälle ulottuvuudelle, mikä antaisi viitteitä niiden synkkyydestä ainakin muihin väitteisiin verrattuna (Ackerman et al., 2012). Tämän perusteella näyttää siltä, että kyseinen ulottuvuus ilmentäisi esimiestyön kannalta sinänsä kielteisiä narsismipiirteisyyden ominaisuuksia, mutta ei yksiselitteisesti kielteisimpiä. Asteikon kolmas ulottuvuus puolestaan ei sanottavasti liittynyt narsismipiirteisyyteen.

Olennaisesti asteikosta puuttui täysin niin epäsovinnaisuutta kuin hyväksikäyttöaiumusta ja yliveraisena kohdelluksi tulemisen odotusta edustavat väittämät. Asteikko ei toisin sanoen tavoittanut ensinkään niitä sosiaalisesti vahingollisia tekijöitä, jotka muodostavat narsismipiirteisyyden synkimmän ytimen (Ackerman et al., 2011; Grijalva & Newman, 2015; Krizan & Herlache, 2018), mikä ilmeni myös Nederströmin ja Furnhamin (2012) SRS-inventaaria käsittelevässä tutkimuksessa, jossa narsismipiirteisyysasteikon ja sovinnaisuuden välillä ei havaittu tilastollista yhteyttä. Asteikon ulottuvuudet kuvastivat siis onnistuneesti narsismipiirteisyyden valoisaa, mutta vaillinaisesti synkkää puolta johtajuuden kannalta.

Tutkimuksen perusteella suositellaan seuraavia muutoksia asteikolle: Ensinnäkin väittämät 5, 7, 9, 10 ja 14 tulisi poistaa, koska ne olivat väittämää 10 lukuun ottamatta erotteluindekseiltään heikoimmat sekä aiheuttivat liiallista paikallista riippuvuutta ja heikensivät siten aineistoon sovitettun mallin toimivuutta. Poistaa tulisi myös murehtimisalttiutta mittaava väittämä, koska se ei ole nähdäkseni olennainen osa narsismipiirteisyyttä. Toiseksi jäljelle jäävistä

väittämistä johtajuuteen sekä itsetuntoon liittyvistä väittämistä tulisi muodostaa yksi, narsismipiirteisyyden valoisaa puolta edustava ulottuvuus ja loppuista narsismipiirteisyyden grandiositeettia ja itseihailua kuvastava ulottuvuus. Kolmanneksi asteikkoon tulisi sisällyttää narsismipiirteisyyden synkkää puolta organisaatiokontekstissa edustava ulottuvuus, jonka voisi muodostaa hyödyntämällä toisaalta NPI:n ”Entitlement/Exploitativeness” ja toisaalta NARQ:n ”Narcissistic Rivalry” -ulottuvuuksien väittämiä.

4.2 NARSISMIPIIRTEISYYDEN JA JOHTAJUUDEN VÄLINEN YHTEYS

Kuten edellä nähtiin, on narsismipiirteisyyden ja hyvän johtajuuden välinen yhteys mutkikas narsismin moniulotteisuuden takia. Tutkimuksessa pyrittiin erottelemaan narsismipiirteisyyteen liittyviä etuja ja haittoja toisistaan, mutta ne ilmenevät usein yhdessä (Back et al., 2013). Kysymys siitä, onko narsistinen johtaja lopulta organisaatiolle etu vai haitta, on askarruttanut tutkijoita pitkään (Nevicka, Van Vianen, De Hoogh, & Voorn, 2018). Narsismin on todettu johdonmukaisesti ennustavan johtajaemergenssiä (Brunell et al., 2008; Nevicka et al., 2011; Ong et al., 2016). Sen sijaan johtajuuden laatua koskevat tutkimustulokset ovat olleet ristiriitaisia; osa on havainnut positiivisen yhteyden narsismin ja hyvän johtajuuden välille (Harms, Spain, & Hannah, 2011; Judge et al., 2006; Volmer, Koch, & Göritz, 2016), osa negatiivisen (Engelen, Neumann, & Schmidt, 2016; Nevicka et al., 2018; Resick, Whitman, Weingarden, & Hiller, 2009) ja osassa tilastollisesti merkitsevää *lineaarista* yhteyttä ei havaittu ollenkaan (Grijalva et al., 2015; Resick et al., 2009).

Ei-lineaariset yhteydet

Eri persoonallisuuspiirteiden ja työsuoriutumisen välistä yhteyttä kartoittavissa tutkimuksissa on nostettu esiin mahdollisuus yhteyden kurvilineaarisesta luonteesta (Benson & Campbell, 2007; Le et al., 2011). Vaikka perinteisesti ajatellaan, että myönteisinä pidettyjen piirteiden yhteys työsuoriutumiseen on lineaarinen (ts. mitä enemmän, sitä parempi), on osa tutkijoista esittänyt, että jopa näille piirteille on olemassa yläraja, jolloin liian suuri määrä myönteistä piirrettä voi olla haitaksi (esimerkiksi tunnollisuus, ks. Le et al., 2011).

Narsismipiirteisyyden osalta tätä kurvilineaarisuushypoteesia suhteessa hyvään johtajuuteen tutki Grijalva kollegoineen (2015). He sovelsivat tutkimuksessaan käyttäytymisen kynnysteoriaa (engl. *behavioral threshold theory*), ja esittivät, että narsismipiirteisyydsmittareiden helpommin ja todennäköisemmin kannatetut väittämät edustaisivat narsismipiirteisyyden valoisia, kun taas vaikeammin ja harvemmin kannatetut puolestaan synkkiä puolia työsuoriutumisen kannalta. Kannattaakseen vaikeita väittämiä tulisi yksilöllä olla korkea

kokonaispistemäärä narsismipiirteisyydessä. Optimaalinen pistemäärä hyvän johtajuuden näkökulmasta olisi tällöin pisteskaalan puolivälissä. Grijalvan ym. kynnysteoriahypoteesia tuki Ackermanin ym. (2012) analyysi NPI:n väittämien vaikeusasteesta.

Grijalva ym. (2015) tutkivat yhteyden luonnetta tekemällä meta-analyysin, joka sisälsi kuusi otosta ja yhteensä 1713 osallistujaa. Heidän narsismipiirteisyytensä tasoa mitattiin Hogan Development Surveyn Bold-alaosiolla (HGS-Bold), hyvän johtajuuden taso perustui puolestaan osallistujien esihenkilöiden tekemiin arvioihin. Grijalva ym. ei havainnut lineaarisesta yhteyttä narsismipiirteisyyden ja hyvän johtajuuden välille, mutta löysi sen sijaan kurvilineaarisen (käänteisen U-käyrän) yhteyden. Toisin sanoen ne johtajat, jotka raportoivat kohtalaista narsismipiirteisyyttä saivat paremmat johtajuusarviot esihenkilöiltään verrattuna niihin johtajiin, joilla raportoivat hyvin vähän tai hyvin paljon narsismipiirteisyyttä (Grijalva et al., 2015). Narsismipiirteisyydestä näyttäisi tämän tutkimuksen perusteella olevan etua johtajuudelle, mutta vain tiettyyn rajaan asti. Vastaavasti johtajan karisman ja hyvän johtajuuden välille on löydetty kurvilineaarinen yhteys (Vergauwe, Wille, Hofmans, Kaiser, & De Fruyt, 2018). Grijalvan ym. tulos ei ollut kovin voimakas, mutta se on intuitiivisesti järkeenkäypä ja antaa viitteitä siitä, että narsismipiirteisyyden ja hyvän johtajuuden yhteyksiä tarkastelevan tutkimuksen tulisi jatkossa kiinnittää huomiota myös ei-lineaarisiin yhteyksiin.

4.3 NARSISMIPIIRTEISYYDEN HYÖDYLLISYYDEN TILANNESIDONNAISUUS

Pyrkimyksessä ymmärtää johtajan persoonallisuuden vaikutusta johtamistyöhön on tärkeää myös huomioida ympäristö, jossa johtaja toimii kaikkine tilannesidonnaisine piirteineen (Jago & Vroom, 2007; Taras, Kirkman, & Steel, 2010; Zaccaro, 2007). Narsististen johtajien kanssa tämä on välttämätöntä. Niin kauan, kun narsistisia piirteitä omaavat yksilöt päätyvät johtotehtäviin, on ymmärrettävä minkälaiset ympäristöt tukevat narsismipiirteisyyden etuja ja minimoivat sen sosiaalisia haittoja. Vaikuttaa lisäksi siltä, että narsistiset yksilöt ovat ylipäättään herkempiä ympäristölle, jossa he toimivat verrattuna ei-narsistisiin ihmisiin (Nevicka et al., 2011). Tämä selittää osaltaan narsismipiirteisyyden ja johtajuussuoriutumisen välisiä vaihtelevia tuloksia. Organisaation kulttuuria ja työilmapiiriä voidaan analysoida kolmella eri tasolla keskittyen johtajien ja alaisten välisiin suhteisiin, pienryhmiin sekä koko organisaatioon.

Tutkijat ovat esittäneet, että narsisteille ominainen karismaattisuus, uskaliaisuus ja riskinotto peittoaa haitalliset puolet silloin, kun organisaatiossa vallitsevat epävakaut ja kaoottiset olosuhteet. Tällöin narsistinen johtajan päätöksentekoon tuoma innovatiivisuus ja rohkeus

saattaa edistää uusien ideoiden kokeilua ja ratkaisun löytämistä organisaation haasteisiin (Maccoby, 2000; Rosenthal & Pittinsky, 2006). Tämä hypoteesi sai vahvistusta kokeellisesta tutkimuksesta, jossa havaittiin, että korkea epävarmuus organisaation tilannesidonnaisena tekijänä lisäsi narsististen yksilöiden todennäköisyyttä nousta johtajaksi siitäkin huolimatta, että valitsijat olivat tietoisia heidän haitallisista narsistisista piirteistään. He kokivat, että hyvin itsevarma narsistinen johtaja vähensi heidän kokemaansa epävarmuutta ja toi tunteen vakaudesta (Nevicka et al., 2013). Lisäksi narsistit saattavat menestyä sellaisilla aloilla, joissa korkeasta ulospäinsuuntautuneisuudesta on hyötyä, kuten myynnissä ja markkinoinnissa ja toisaalta politiikassa, jossa itsekorostus on tärkeää (Rosenthal & Pittinsky, 2006; Watts et al., 2013).

Toisaalta on esitetty, että organisaatiolle keskeisten markkinoiden rakenne määrittää niitä piirteitä, joita johtajalla toivotaan olevan (Engelen et al., 2016). Voimakkaan narsistisilla yksilöillä ilmenee pakonomaista itsetehostusta, ja onkin todettu, että heidän suoriutumisensa paranee, kun heille tarjotaan mahdollisuus loistaa suuren yleisön silmissä (Campbell & Campbell, 2009; Wallace & Baumeister, 2002). Keskittyneillä markkinoilla on vähemmän toimijoita, jolloin yksittäisten toimijoiden saama huomio medialta ja yleisöltä on suurempi. Muun muassa tästä syystä Engelen ym. (2016) arvelivat narsistisen toimitusjohtajan parantavan yrittäjäsuuntautuneen yrityksen (engl. *entrepreneurially oriented*) suorituskyyä juuri keskittyneillä markkinoilla ei-narsistiseen johtajaan verrattuna. He saivat tukea hypoteesilleen 41 teknologiayritystä ja toimitusjohtajaa analysoivasta tutkimuksestaan: Kun yrityksen suorituskyyä tutkittiin omistaja-arvon perusteella hajautuneilla markkinoilla, osoittautui että narsistinen toimitusjohtaja heikensi sitä. Sen sijaan voimakkaasti keskittyneillä markkinoilla sen vaikutus omistaja-arvoon oli positiivinen. Keskittyneiden markkinoiden lisäksi tutkimus antoi näyttöä siitä, että narsistisen toimitusjohtajan hyödyt korostuvat myös dynaamisilla ja arvaamattomilla markkinoilla, jotka edellyttävät kyyä nopeaan ja joustavaan päätöksentekoon sekä sellaisten epäsuosittujen, mutta tietyissä tilanteissa tarpeellisten uudistusten tekemiseen, joiden vaikutus alaisiin on kielteinen (Engelen et al., 2016).

Narsististen johtajien itsetehostukseen liittyvät egoistiset tavoitteet voivat myös palvella organisaation etua silloin, kun ne osuvat yksiin organisaation tai ryhmän tavoitteiden kanssa (Nevicka et al., 2011). Todennäköisyys tavoitteiden yhtenevyydelle kasvaa, kun johtajan organisaation samaistumisaste on suuri (Boivie, Lange, McDonald, & Westphal, 2011). Reina ym. tutkivat pitkittäistutkimuksessaan 97 yritystä, analysoivat narsistisen johtajan organisaation samaistumisasteen vaikutusta yrityksen tulokseen ja havaitsivat, että korkeampi johtajan

samaistumisaste ennusti yrityksen parempaa suorituskkyä, jota välitti samaistumisasteen ja ylimmän johdon ryhmäytymisen (engl. *top management team behavioral integration*) välinen positiivinen yhteys (Reina, Zhang, & Peterson, 2014). Narsistisen johtajan vaikutus yrityksen suoriutumiseen voi siis olla positiivinen, mikäli hän kokee organisaation itsensä jatkeena. Mikäli johtajan samaistuminen ei ole voimakasta, kasvavat todennäköisesti narsismipiirteisyyteen liittyvät haitat.

Lopuksi, johtajuuden laadun kannalta olennaista on huomioida myös johtajan ja alaisten välinen suhde organisaatiossa. Grijalvan ja Harmsin kehittämän Narcissistic Leaders and Dominance Complementary -mallin mukaan dominoivat alaiset heikentävät näiden ja narsistisen johtajan kokemaa tyytyväisyyttä toisiaan kohtaan, mikä johtaa lopulta heikompaan johtajuuteen. Sitä vastoin, mallin mukaan alistuvammat alaiset ja narsistinen johtaja tulevat paremmin keskenään toimeen, mikä puolestaan parantaa johtajan työsuoriutumista (Grijalva & Harms, 2014).

4.4 TUTKIMUKSEN RAJOITTEET

Tutkimuksen tuloksia arvioidessa on syytä huomioida muutama seikka. Ensinnäkin tulosten yleistettävyyttä ehkäisee aineiston merkittävä valikoituneisuus sukupuolen ja koulutustason suhteen: yliedustettuina olivat sekä miehet että korkeakoulutetut. Lisäksi aineisto koostui pelkästään työnhakijoista, mikä saattoi vaikuttaa väittämien parametriestimaatteihin. Erityisesti johtamishalua ja -kykyä mittaavien väittämien vaikeusastetta ilmaisevat kynnysindeksit, jotka olivat asteikon ulottuvuuksien väittämistä keskimäärin matalimmat, olisivat todennäköisesti toisenlaisessa aineistossa selvästi korkeammat. Narsismipiirteisyyssasteikon dimensionaalisuus tulisikin vahvistaa myös jollakin toisella populaatiolla.

Tutkimus hyötyisi suuresti myös monipuolisemmasta kriteerivaliditeettitarkastelusta vahvistaakseen saatujen ulottuvuuksien ekologista validiteettia. Kriteereinä voisi toimia muun muassa esihenkilöiden 360-arviot tai alaisten tekemät arviot. Lisäksi olisi hyödyllistä tarkastella saatujen ulottuvuuksien yhteyksiä FFM-piirteisiin. Erityisen arvokasta tietoa tarjoaisi pitkitäistutkimus johtajuuden laadun kehityksestä, sillä on havaittu, että narsistisen esihenkilön johtajuutta koskevat alaisten arviot heikentyvät ajan mittaan (Ong et al., 2016).

Lisäksi voidaan perustellusti kysyä kuinka rehellisesti työnhakijat vastaavat kielteisiä piirteitä ilmentäviin väittämiin. On viitteitä siitä, että yksilöt, joilla ilmenee ns. synkän kolmikon piirteitä kuten narsismia turvautuvat harhauttaviin vaikutelmanhallintakeinoihin

työnhakutilanteessa (Roulin & Bourdage, 2017). Toisaalta lienee hankalaa vastata kaunistelun sillä tapaa optimaalisesti, että saa narsismipiirteisyydessä keskiarvoiset pisteet, jota vastaava narsismipiirteisyyden taso saattaa olla ihanteellisin johtajuuden kannalta (Grijalva et al., 2015).

4.5 LOPUKSI

Tutkimuksen narsismipiirteisyysasteikkoon sopi parhaiten moniulotteinen kolmen ulottuvuuden malli, mikä vahvisti käsitystä narsismipiirteisyydestä moniulotteisena käsitteenä. Asteikon moniulotteisuuden takia olisi syytä tarkastella sen yksittäisiä ulottuvuuksia kokonaispistemäärän sijaan narsismipiirteisyteen liittyvien erillisten puolien ja niiden seurauksien ymmärtämiseksi sekä onnistuneen rekrytoinnin tukemiseksi. Narsismin mittaaminen rekrytoinnissa kannattaa, sillä laadukkaat narsismipiirteisyysmittarit tavoittavat parhaimmillaan työyhteisön hyvinvoinnin kannalta kaikista haitallisimpia työnhakijoiden persoonallisuuden puolia, joihin perinteiset FFM-persoonallisuusinventaarit eivät yllä.

Hyvä johtaja lienee dominoiva, itsevarma ja karismaattinen. Narsistinen johtaja saattaa olla jopa lumoava. Silti kuten niin monessa asiassa, myös narsismipiirteisyydessä liika voi olla liikaa. Vaikuttaisi siltä, että kohtuullinen määrä narsismia pitää pahantekijät poissa.

4.6 HUOMIONOSOITUKSET

Kiitos ohjaajalleni Jari Lipsaselle viisaista kommentteista pitkin tutkielmantekoprosessia. Ennen kaikkea kiitän Psyconia, Mikael Nederströmiä ja Pekka Salmelaa mahdollisuudesta perehtyä tähän äärimmäiseen kiehtovaan ja monipuoliseen psykologiseen käsitteeseen.

5 LÄHTEET

- Ackerman, R. A., Donnellan, M. B., & Robins, R. W. (2012). An item response theory analysis of the narcissistic personality inventory. *Journal of Personality Assessment*, 94(2), 141–155. <https://doi.org/10.1080/00223891.2011.645934>
- Ackerman, R. A., Hands, A. J., Donnellan, M. B., Hopwood, C. J., & Witt, E. A. (2017). Experts' Views Regarding the Conceptualization of Narcissism. *Journal of Personality Disorders*, 31(3), 346–361. https://doi.org/10.1521/pedi_2016_30_254
- Ackerman, R. A., Witt, E. A., Donnellan, M. B., Trzesniewski, K. H., Robins, R. W., & Kashy, D. A. (2011). What does the Narcissistic personality inventory really measure? *Assessment*, 18(1), 67–87. <https://doi.org/10.1177/1073191110382845>
- Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, 18(3), 91–93. <https://doi.org/10.1016/j.tjem.2018.08.001>
- Aslinger, E. N., Manuck, S. B., Pilkonis, P. A., Simms, L. J., & Wright, A. G. C. (2018). Narcissist or narcissistic? Evaluation of the latent structure of narcissistic personality disorder. *Journal of Abnormal Psychology*, 127(5), 496–502. <https://doi.org/10.1037/abn0000363>
- Back, M. D., Küfner, A. C. P., Dufner, M., Gerlach, T. M., Rauthmann, J. F., & Denissen, J. J. A. (2013). Narcissistic admiration and rivalry: Disentangling the bright and dark sides of narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 105(6), 1013–1037. <https://doi.org/10.1037/a0034431>
- Back, M. D., Schmukle, S. C., & Egloff, B. (2010). Why Are Narcissists so Charming at First Sight? Decoding the Narcissism-Popularity Link at Zero Acquaintance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(1), 132–145. <https://doi.org/10.1037/a0016338>
- Baker, F. (2001). *The basics of item response theory*. College Park, MD: ERIC Clearinghouse on Assessment and Evaluation.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2012). Nature and Use of Personality in Selection. In N. Schmitt (Ed.), *The Oxford Handbook of Personnel Assessment and Selection* (pp. 225–251). New York: Oxford University Press.
- Benson, M. J., & Campbell, J. P. (2007). To be, or not to be, linear: An expanded representation of personality and its relationship to leadership performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(2), 232–249. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2007.00384.x>
- Böckler, A., Sharifi, M., Kanske, P., Dziobek, I., & Singer, T. (2017). Social decision making in narcissism: Reduced generosity and increased retaliation are driven by alterations in perspective-taking and anger. *Personality and Individual Differences*, 104, 1–7. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2016.07.020>
- Boivie, S., Lange, D., McDonald, M. L., & Westphal, J. D. (2011). Me or We: The Effects of CEO Organizational Identification on Agency Costs. *Academy of Management Journal*, 54(3), 551–576. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.61968081>
- Braun, S. (2017). Leader narcissism and outcomes in organizations: A review at multiple levels of analysis and implications for future research. *Frontiers in Psychology*,

8(MAY), 773. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00773>

- Brown, R. P., Budzek, K., & Tamborski, M. (2009). On the meaning and measure of narcissism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35(7), 951–964. <https://doi.org/10.1177/0146167209335461>
- Brunell, A. B., Gentry, W. A., Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Kuhnert, K. W., & Demarree, K. G. (2008). Leader emergence: The case of the narcissistic leader. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(12), 1663–1676. <https://doi.org/10.1177/0146167208324101>
- Bushman, B. J., & Baumeister, R. F. (1998). Threatened egotism, narcissism, self-esteem, and direct and displaced aggression: Does self-love or self-hate lead to violence? *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 219–229. <https://doi.org/0022-3514498>
- Cain, N. M., Pincus, A. L., & Ansell, E. B. (2008). Narcissism at the crossroads: Phenotypic description of pathological narcissism across clinical theory, social/personality psychology, and psychiatric diagnosis. *Clinical Psychology Review*, 28(4), 638–656. <https://doi.org/10.1016/J.CPR.2007.09.006>
- Campbell, W. K., & Campbell, S. M. (2009). On the self-regulatory dynamics created by the peculiar benefits and costs of narcissism: A contextual reinforcement model and examination of leadership. *Self and Identity*, 8(2–3), 214–232. <https://doi.org/10.1080/15298860802505129>
- Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Campbell, S. M., & Marchisio, G. (2011). Narcissism in organizational contexts. *Human Resource Management Review*, 21(4), 268–284. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.007>
- Chalmers, R. P. (2012). mirt: A multidimensional item response theory package for the R environment. *Journal of Statistical Software*, 48(6), 1–29. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i06>
- Chatterjee, A., & Hambrick, D. C. (2007). It's All about Me: Narcissistic Chief Executive Officers and Their Effects on Company Strategy and Performance. *Administrative Science Quarterly*, 52(3), 351–386. <https://doi.org/10.2189/asqu.52.3.351>
- Chen, W.-H., & Thissen, D. (1997). Local Dependence Indexes for Item Pairs Using Item Response Theory. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, 22(3), 265–289. <https://doi.org/10.3102/10769986022003265>
- Cobb-Clark, D. A., & Schurer, S. (2012). The stability of big-five personality traits. *Economics Letters*, 115(1), 11–15. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2011.11.015>
- Corry, N., Merritt, R. D., Mrug, S., & Pamp, B. (2008). The Factor Structure of the Narcissistic Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 90(6), 593–600. <https://doi.org/10.1080/00223890802388590>
- Deluga, R. J. (1997). Relationship among American presidential charismatic leadership, narcissism, and rated performance. *Leadership Quarterly*, 8(1), 49–65. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(97\)90030-8](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(97)90030-8)
- Egan, V., Chan, S., & Shorter, G. W. (2014). The Dark Triad, happiness and subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 67, 17–22. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2014.01.004>

- Embretson, S., & Reise, S. (2000). The new rules of measurement. In *Item response theory for psychologists* (pp. 13–64). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Emmons, R. A. (1987). Narcissism: Theory and measurement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 11.
- Engelen, A., Neumann, C., & Schmidt, S. (2016). Should Entrepreneurially Oriented Firms Have Narcissistic CEOs? *Journal of Management*, 42(3), 698–721. <https://doi.org/10.1177/0149206313495413>
- Exline, J. J., Bushman, B. J., Baumeister, R. F., Campbell, W. K., & Finkel, E. J. (2004). Too proud to let go: Narcissistic entitlement as a barrier to forgiveness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(6), 894–912. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.87.6.894>
- Foster, J. D., & Campbell, W. K. (2007). Are there such things as “Narcissists” in social psychology? A taxometric analysis of the Narcissistic Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, 43(6), 1321–1332. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.04.003>
- Foster, J. D., McCain, J. L., Hibberts, M. F., Brunell, A. B., & Burke Johnson, R. (2015). The Grandiose Narcissism Scale: A Global and Facet-Level Measure of Grandiose Narcissism. *Personality and Individual Differences*, 73, 12–16. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.08.042>
- Galvin, B. M., Waldman, D. A., & Balthazard, P. (2010). Visionary communication qualities as mediators of the relationship between narcissism and attributions of leader charisma. *Personnel Psychology*, 63(3), 509–537. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01179.x>
- Glover, N., Miller, J. D., Lynam, D. R., Crego, C., & Widiger, T. A. (2012). The five-factor narcissism inventory: A five-factor measure of narcissistic personality traits. *Journal of Personality Assessment*, 94(5), 500–512. <https://doi.org/10.1080/00223891.2012.670680>
- Grijalva, E., & Harms, P. D. (2014). Narcissism: An Integrative Synthesis and Dominance Complementarity Model. *Academy of Management Perspectives*, 28(2), 108–127. <https://doi.org/10.5465/amp.2012.0048>
- Grijalva, E., Harms, P. D., Newman, D. A., Gaddis, B. H., & Fraley, R. C. (2015). Narcissism and Leadership: A Meta-Analytic Review of Linear and Nonlinear Relationships. *Personnel Psychology*, 68(1), 1–47. <https://doi.org/10.1111/peps.12072>
- Grijalva, E., & Newman, D. A. (2015). Narcissism and counterproductive work behavior (CWB): Meta-analysis and consideration of collectivist culture, big five personality, and narcissism’s facet structure. *Applied Psychology*, 64(1), 93–126. <https://doi.org/10.1111/apps.12025>
- Grosz, M. P., Emons, W. H. M., Wetzel, E., Leckelt, M., Chopik, W. J., Rose, N., & Back, M. D. (2019). A Comparison of Unidimensionality and Measurement Precision of the Narcissistic Personality Inventory and the Narcissistic Admiration and Rivalry Questionnaire. *Assessment*, 26(2), 281–293. <https://doi.org/10.1177/1073191116686686>
- Grove, J. L., Smith, T. W., Girard, J. M., & Wright, A. G. (2019). Narcissistic Admiration and Rivalry: An Interpersonal Approach to Construct Validation. *Journal of Personality Disorders*, 33(room 502), 1–25. https://doi.org/10.1521/pedi_2019_33_374

- Harms, P. D., Spain, S. M., & Hannah, S. T. (2011). Leader development and the dark side of personality. *The Leadership Quarterly*, 22(3), 495–509. <https://doi.org/10.1016/J.LEAQUA.2011.04.007>
- Hepper, E. G., Hart, C. M., Meek, R., Cisek, S., & Sedikides, C. (2014). Narcissism and Empathy in Young Offenders and Non-offenders. *European Journal of Personality*, 28(2), 201–210. <https://doi.org/10.1002/per.1939>
- Hoffman, B. J., Woehr, D. J., Maldagen-Youngjohn, R., & Lyons, B. D. (2011). Great man or great myth? A quantitative review of the relationship between individual differences and leader effectiveness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 347–381. <https://doi.org/10.1348/096317909X485207>
- Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2005). What we know about leadership. *Review of General Psychology*, 9(2), 169–180. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.169>
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55.
- Jago, A. G., & Vroom, V. (2007). The Role of the Situation in Leadership. *American Psychologist*, 62(1), 17–24. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.1.17>
- Jiang, S., Wang, C., & Weiss, D. J. (2016). Sample Size Requirements for Estimation of Item Parameters in the Multidimensional Graded Response Model. *Frontiers in Psychology*, 7(February). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00109>
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765–780. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.765>
- Judge, T. A., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2006). Loving yourself abundantly: Relationship of the narcissistic personality to self- and other perceptions of workplace deviance, leadership, and task and contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 762–776. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.762>
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Kosalka, T. (2009). The bright and dark sides of leader traits: A review and theoretical extension of the leader trait paradigm. *Leadership Quarterly*, 20(6), 855–875. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.09.004>
- Kellett, J. B., Humphrey, R. H., & Sleeth, R. G. (2006). Empathy and the emergence of task and relations leaders. *The Leadership Quarterly*, 17(2), 146–162. <https://doi.org/10.1016/J.LEAQUA.2005.12.003>
- Krizan, Z., & Herlache, A. D. (2018). The Narcissism Spectrum Model: A Synthetic View of Narcissistic Personality. *Personality and Social Psychology Review*, 22(1), 3–31. <https://doi.org/10.1177/1088868316685018>
- Krueger, R. F., & Markon, K. E. (2006). Understanding Psychopathology: Melding Behavior Genetics, Personality, and Quantitative Psychology to Develop an Empirically Based Model. *Current Directions in Psychological Science*, 15(3), 113–117. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2006.00418.x>
- Kubarych, T. S., Deary, I. J., & Austin, E. J. (2004). The Narcissistic Personality Inventory: factor structure in a non-clinical sample. *Personality and Individual Differences*, 36(4), 857–872. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00158-2](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00158-2)

- Le, H., Oh, I. S., Robbins, S. B., Ilies, R., Holland, E., & Westrick, P. (2011). Too Much of a Good Thing: Curvilinear Relationships Between Personality Traits and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 113–133. <https://doi.org/10.1037/a0021016>
- Leckelt, M., Wetzel, E., Gerlach, T. M., Ackerman, R. A., Miller, J. D., Chopik, W. J., ... Back, M. D. (2018). Validation of the narcissistic admiration and rivalry questionnaire short scale (NARQ-S) in convenience and representative samples. *Psychological Assessment*, 30(1), 86–96. <https://doi.org/10.1037/pas0000433>
- Liu, Y., Magnus, B., O'Connor, H., & Thissen, D. (2018). Multidimensional item response theory. In P. Irwing, T. Booth, & D. J. Hughes (Eds.), *The Wiley Handbook of Psychometric Testing: A Multidisciplinary Reference on Survey, Scale and Test Development* (pp. 445–493). Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell.
- Maccoby, M. (2000). Narcissistic leaders: The incredible pros, the inevitable cons. *Harvard Business Review*, 69–77. <https://doi.org/10.4324/9781315250601-4>
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175–215. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>
- Miller, J. D., & Campbell, W. K. (2008). Comparing Clinical and Social-Personality Conceptualizations of Narcissism. *Journal of Personality*, 76(3), 449–476. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2008.00492.x>
- Miller, J. D., & Campbell, W. K. (2010). The case for using research on trait narcissism as a building block for understanding narcissistic personality disorder. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 1(3), 180–191. <https://doi.org/10.1037/a0018229>
- Miller, J. D., Campbell, W. K., Young, D. L., Lakey, C. E., Reidy, D. E., Zeichner, A., & Goodie, A. S. (2009). Examining the Relations Among Narcissism, Impulsivity, and Self-Defeating Behaviors. *Journal of Personality*, 77(3), 761–794. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00564.x>
- Miller, J. D., Gentile, B., Carter, N. T., Crowe, M., Hoffman, B. J., & Campbell, W. K. (2018). A Comparison of the Nomological Networks Associated With Forced-Choice and Likert Formats of the Narcissistic Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 100(3), 259–267. <https://doi.org/10.1080/00223891.2017.1310731>
- Miller, J. D., Hoffman, B. J., Gaughan, E. T., Gentile, B., Maples, J., & Keith Campbell, W. (2011). Grandiose and Vulnerable Narcissism: A Nomological Network Analysis. *Journal of Personality*, 79(5), 1013–1042. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2010.00711.x>
- Miller, J. D., Lynam, D. R., Hyatt, C. S., & Campbell, W. K. (2017). Controversies in Narcissism. *Annual Review of Clinical Psychology*, 13(1), 291–315. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-032816-045244>
- Miller, J. D., & Maples, J. (2011). Trait personality models of narcissistic personality disorder, grandiose narcissism, and vulnerable narcissism. In W. K. Campbell & J. D. Miller (Eds.), *The handbook of narcissism and narcissistic personality disorder: Theoretical approaches, empirical findings, and treatments* (pp. 71–88). Hoboken, NJ: Wiley.

- Morf, C. C., Weir, C., & Davidov, M. (2000). Narcissism and Intrinsic Motivation: The Role of Goal Congruence. *Journal of Experimental Social Psychology*, 36(4), 424–438. <https://doi.org/10.1006/jesp.1999.1421>
- Morgeson, F. P., Campion, M. A., Dipboye, R. L., Hollenbeck, J. R., Schmitt, N., & Murphy, K. (2007). Reconsidering the Use of Personality Tests in Personnel Selection Contexts. *Personnel Psychology*, 60(3), 683–729. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00089.x>
- Muris, P., Merckelbach, H., Otgaar, H., & Meijer, E. (2017). The Malevolent Side of Human Nature: A Meta-Analysis and Critical Review of the Literature on the Dark Triad (Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy). *Perspectives on Psychological Science*, 12(2), 183–204. <https://doi.org/10.1177/1745691616666070>
- Nederström, M., & Furnham, A. (2012). The relationship between the FFM and personality disorders in a personnel selection sample. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(5), 421–429. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2012.00964.x>
- Nevicka, B., De Hoogh, A. H. B., Van Vianen, A. E. M., Beersma, B., & McIlwain, D. (2011). All I need is a stage to shine: Narcissists' leader emergence and performance. *Leadership Quarterly*, 22(5), 910–925. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.07.011>
- Nevicka, B., De Hoogh, A. H. B., Van Vianen, A. E. M., & Ten Velden, F. S. (2013). Uncertainty enhances the preference for narcissistic leaders. *European Journal of Social Psychology*, 43(5), 370–380. <https://doi.org/10.1002/ejsp.1943>
- Nevicka, B., Van Vianen, A. E. M., De Hoogh, A. H. B., & Voorn, B. C. M. (2018). Narcissistic leaders: An asset or a liability? Leader visibility, follower responses, and group-level absenteeism. *Journal of Applied Psychology*, 103(7), 703–723. <https://doi.org/10.1037/apl0000298>
- O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 557–579. <https://doi.org/10.1037/a0025679>
- Ong, C. W., Roberts, R., Arthur, C. A., Woodman, T., & Akehurst, S. (2016). The Leader Ship Is Sinking: A Temporal Investigation of Narcissistic Leadership. *Journal of Personality*, 84(2), 237–247. <https://doi.org/10.1111/jopy.12155>
- Owens, B. P., Wallace, A. S., Waldman, D. A., & Waldman, D. A. (2015). Leader narcissism and follower outcomes: The counterbalancing effect of leader humility. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1203–1213. <https://doi.org/10.1037/a0038698>
- Paulhus, D. L., Westlake, B. G., Calvez, S. S., & Harms, P. D. (2013). Self-presentation style in job interviews: the role of personality and culture. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(10), 2042–2059. <https://doi.org/10.1111/jasp.12157>
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556–563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Paunonen, S. V., Lönnqvist, J. E., Verkasalo, M., Leikas, S., & Nissinen, V. (2006). Narcissism and emergent leadership in military cadets. *Leadership Quarterly*, 17(5), 475–486. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.06.003>
- Pincus, A. L., & Lukowitsky, M. R. (2010). Pathological Narcissism and Narcissistic

- Personality Disorder. *Annual Review of Clinical Psychology*, 6(1), 421–446.
<https://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.121208.131215>
- Raskin, R. N., & Hall, C. S. (1979). A Narcissistic Personality Inventory. *Psychological Reports*, 45(2), 590–590. <https://doi.org/10.2466/pr0.1979.45.2.590>
- Raskin, R. N., & Terry, H. (1988). A principle-components analysis of the narcissistic personality inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5), 890–902. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.54.5.890>
- Reckase, M. D. (2009). Multidimensional item response theory models. In *Multidimensional item response theory* (pp. 79–112). New York, NY: Springer.
- Reina, C. S., Zhang, Z., & Peterson, S. J. (2014). CEO grandiose narcissism and firm performance: The role of organizational identification. *Leadership Quarterly*, 25(5), 958–971. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.06.004>
- Resick, C. J., Whitman, D. S., Weingarden, S. M., & Hiller, N. J. (2009). The bright-side and the dark-side of CEO personality: Examining core self-evaluations, narcissism, transformational leadership, and strategic influence. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1365–1381. <https://doi.org/10.1037/a0016238>
- Rhodewalt, F., & Morf, C. C. (1995). Self and interpersonal correlates of the narcissistic personality inventory: A review and new findings. *Journal of Research in Personality*, 29(1), 1–23. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1995.1001>
- Roberts, B. W., Edmonds, G., & Grijalva, E. (2010). It is developmental me, not generation me: Developmental changes are more important than generational changes in narcissism-commentary on trzesniewski & donnellan (2010). *Perspectives on Psychological Science*, 5(1), 97–102. <https://doi.org/10.1177/1745691609357019>
- Rosenthal, S. A., & Pittinsky, T. L. (2006). Narcissistic leadership. *Leadership Quarterly*, 17(6), 617–633. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.005>
- Roulin, N., & Bourdage, J. S. (2017). Once an impression manager, always an impression manager? Antecedents of honest and deceptive impression management use and variability across multiple job interviews. *Frontiers in Psychology*, 8, 29.
- Rudolph, C. W., Costanza, D. P., Wright, C., & Zacher, H. (2019). Cross-Temporal Meta-Analysis: A Conceptual and Empirical Critique. *Journal of Business and Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09659-2>
- Samejima, F. (1969). Estimation of latent ability using a response pattern of graded scores. *Psychometrika Monograph Supplement*, 34, 100–114.
<https://doi.org/10.1007/BF02290599>
- Sedikides, C., Rudich, E. A., Gregg, A. P., Kumashiro, M., & Rusbult, C. (2004). Are normal narcissists psychologically healthy?: Self-esteem matters. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(3), 400–416. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.87.3.400>
- Sosik, J. J., Chun, J. U., & Zhu, W. (2014). Hang on to Your Ego: The Moderating Role of Leader Narcissism on Relationships Between Leader Charisma and Follower Psychological Empowerment and Moral Identity. *Journal of Business Ethics*, 120(1), 65–80. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1651-0>

- Spurk, D., Keller, A. C., & Hirschi, A. (2016). Do Bad Guys Get Ahead or Fall Behind? Relationships of the Dark Triad of Personality With Objective and Subjective Career Success. *Social Psychological and Personality Science*, 7(2), 113–121. <https://doi.org/10.1177/1948550615609735>
- Taras, V., Kirkman, B. L., & Steel, P. (2010). Examining the impact of Culture's consequences: A three-decade, multilevel, meta-analytic review of Hofstede's cultural value dimensions. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 888. <https://doi.org/10.1037/a0020939>
- Tett, R. P., & Christiansen, N. D. (2007). Personality tests at the crossroads: A response to Morgeson, Campion, Hollenbeck, Murphy, and Schmitt (2007). *Personnel Psychology*, 60(4), 967.
- Thissen, D. (2000). Reliability and measurement precision. In H. Wainer (Ed.), *Computerized adaptive testing: A primer* (pp. 159–184). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Trzesniewski, K. H., & Donnellan, M. B. (2010). Rethinking “generation me”: A study of cohort effects from 1976-2006. *Perspectives on Psychological Science*, 5(1), 58–75. <https://doi.org/10.1177/1745691609356789>
- Twenge, J. M., Konrath, S., Foster, J. D., Keith Campbell, W., & Bushman, B. J. (2008). Egos Inflating Over Time: A Cross-Temporal Meta-Analysis of the Narcissistic Personality Inventory. *Journal of Personality*, 76(4), 875–902. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2008.00507.x>
- Venables, W. N., & Ripley, B. D. (2002). *Modern Applied Statistics with S* (Fourth). New York, NY: Springer.
- Vergauwe, J., Wille, B., Hofmans, J., Kaiser, R. B., & De Fruyt, F. (2018). The double-edged sword of leader charisma: Understanding the curvilinear relationship between charismatic personality and leader effectiveness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 114(1), 110–130. <https://doi.org/10.1037/pspp0000147>
- Volmer, J., Koch, I. K., & Göritz, A. S. (2016). The bright and dark sides of leaders' dark triad traits: Effects on subordinates' career success and well-being. *Personality and Individual Differences*, 101, 413–418. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.046>
- Wallace, H. M., & Baumeister, R. F. (2002). The performance of narcissists rises and falls with perceived opportunity for glory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(5), 819–834. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.5.819>
- Watson, P. J., & Biderman, M. D. (1993). Narcissistic Personality Inventory Factors, Splitting, and Self-Consciousness. *Journal of Personality Assessment*, 61(1), 41–57. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6101_4
- Watson, P. J., Little, T., Sawrie, S. M., & Biderman, M. D. (1992). Measures of the narcissistic personality: Complexity of relationships with self-esteem and empathy. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 434–449. <https://doi.org/10.1521/pedi.1992.6.4.434>
- Watts, A. L., Lilienfeld, S. O., Smith, S. F., Miller, J. D., Campbell, W. K., Waldman, I. D., ... Faschingbauer, T. J. (2013). The Double-Edged Sword of Grandiose Narcissism: Implications for Successful and Unsuccessful Leadership Among U.S. Presidents.

- Psychological Science*, 24(12), 2379–2389. <https://doi.org/10.1177/0956797613491970>
- Wetzel, E., Brown, A., Hill, P. L., Chung, J. M., Robins, R. W., & Roberts, B. W. (2017). The Narcissism Epidemic Is Dead; Long Live the Narcissism Epidemic. *Psychological Science*, 28(12), 1833–1847. <https://doi.org/10.1177/0956797617724208>
- Wright, A. G. (2016). On the Measure and Mismeasure of Narcissism. *Assessment*, 23(1), 10–17. <https://doi.org/10.1177/1073191115599054>
- Wright, A. G., & Edershire, E. A. (2018). Issues resolved and unresolved in pathological narcissism. *Current Opinion in Psychology*, 21, 74–79. <https://doi.org/10.1016/J.COPSYC.2017.10.001>
- Zaccaro, S. J. (2007). Trait-based perspectives of leadership. *American Psychologist*, 62(1), 6–16. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.1.6>